



NILAI BUDAYA KERJA DI YAYASAN PONDOK AITAM DAN DHUAFA' NURUL KAROMAH SURABAYA

Skripsi

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh

Billah Tasu'a
NIM. B04216007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA 2020**

PERNYATAAN PERTANGGUNG JAWABAN OTENTITAS SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Billah Tasu'a

NIM : B04216007

Program Studi : Manajemen Dakwah

Konsentrasi : Manajemen Kelembagaan

Judul : Nilai Budaya Kerja di Yayasan Pondok
Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah Surabaya

Alamat : Jl Makmur 148 RT. 01 RW. 01 Ds. Betro
Kec. Sedati Kab. Sidoarjo

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa, skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat dituliskan atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Surabaya, 27 Juli 2020

Yang Menyatakan



Billah Tasu'a

NIM: B04216007

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Billah Tasu'a
NIM : B04216007
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
Judul : Nilai Budaya Kerja di Yayasan Pondok
Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah Surabaya

Mahasiswa tersebut telah melakukan proses bimbingan dan dinyatakan layak untuk mengikuti sidang seminar proposal skripsi.

Surabaya, 21-07- 2020

Menyetujui,

Dosen Pembimbing



Airlangga Bramayudha, MM

NIP. 197912142011011005

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

NILAI BUDAYA KERJA DI YAYASAN PONDOK AITAM DAN
DHUAFAT NURUL KAROMAH SURABAYA

SKRIPSI

Disusun Oleh
Billah Tasu'a
B04216007

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu
Pada tanggal 14 Agustus 2020

Tim Penguji

Penguji I



Airlangga Bramayudha, M.M
NIP. 197912142011011005
Penguji III

Penguji II



Bambang Subandi, M.Ag
NIP. 197403032000031001
Penguji IV



Dr. Arif Ainur Rofiq, S.Sos.I., M.Pd Kons
NIP. 197708082007101004



Akhmad Khoirul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP. 197512302003121001

Surabaya 14 Agustus 2020
Berkas,



Halim, M.Ag
NIP. 030725199103100



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Billah Tasu'a
NIM : B04216007
Fakultas/Jurusan : Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Prodi manajemen Dakwah
E-mail address : billahtasu'a98@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Nilai Budaya Kerja Di Yayasan Pondok Aitam Dan Dhuafa' Nurul Karomah Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 20 November 2020

Penulis

Billah Tasu'a
B04216007

ABSTRAK

Billah Tasu'ra, NIM B04216007, 2020. Nilai Budaya Kerja di Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah Surabaya

Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah merupakan Yayasan yang dibangun untuk anak-anak yatim piatu, dhuafa' dan orang kurang mampu. Kinerja yang berkualitas dihasilkan dari semangatnya pengurus. Pengurus semangat kerja dikarenakan pengurus memiliki nilai budaya kerja. Terdapat beberapa hal yang menjadi fokus penelitian ini, yaitu: 1) Bagaimana kedisiplinan pengurus Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah, 2) Bagaimana keterbukaan pengurus Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam teknik validasi data peneliti menggunakan triangulasi data. Pada teknik analisis data peneliti menggunakan transkrip, coding kategorisasi, analisis dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa pengurus Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah memiliki kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan dan saling memberi informasi dan menerima informasi. pengurus memiliki kesadaran diri dan kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan di Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah. Karena pengurus memiliki tujuan yakni mencari Ridho Allah tanpa mengharapkan imbalan apapun. Dengan adanya nilai budaya kerja ini kinerja pengurus berjalan sesuai keinginan organisasi, kemudian Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah memiliki Budaya kerja yakni budaya kerja mereka mengaji, sholat, syiar dengan cara mengajak jama'ah dan warga untuk bershodaqo.

Kata Kunci: Nilai Budaya Kerja

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan.....	i
Lembar Pengesahan	ii
Pernyataan Pertanggung Jawaban Otentitas Skripsi	iii
Abstrak	iv
Kata Pengantar	vi
Motto.....	viii
Persembahan	viii
Daftar Isi	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian	4
E. Definisi Konsep	4
1. Budaya Kerja.....	4
2. Nilai Budaya Kerja	5
F. Sistematika Pembahasan.....	5
BAB II KAJIAN TEORITIK.....	8
A. Kerangka Teori.....	8
1. Budaya Kerja	8
2. Nilai Budaya Kerja	10
a. Disiplin.....	10
b. Keterlibatan.....	13
B. Penelitian Terdahulu	17
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	20
B. Lokasi Penelitian.....	20
C. Jenis dan Sumber Data.....	20
D. Tahap-tahap Penelitian.....	23
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26
F. Teknik Validitas Data	28
G. Teknik Analisis Data.....	28

BAB IV HASIL PENELITIAN	30
A. Gambaran Umum Subyek Penelitian	30
a. Sejarah Yayasan	30
b. Letak dan Keadaan	32
c. Visi, Misi, dan Tujuan	33
d. Legal formal Yayasan	34
e. Keadaan Yayasan	35
f. Struktur Yayasan	36
g. Program Yayasan	40
B. Penyajian Data	42
1. Budaya Kerja	42
2. Nilai Budaya Kerja	45
a. Disiplin	46
b. Keterbukaan	54
C. Analisis Data	61
1. Budaya Kerja	62
2. Nilai Budaya Kerja	67
a. Disiplin	67
b. Keterbukaan	80
BAB V Penutup	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran dan Rekomendasi	94
C. Keterbatasan Penelitian	95
Daftar Pustaka	
Lampiran	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Didalam sebuah perusahaan maupun organisasi, mereka bukan semata-mata menginginkan pegawai yang cakap dalam berbicara saja, melainkan perusahaan membutuhkan pegawai yang mampu bekerja dengan rajin dan memiliki keinginan agar memperoleh hasil yang maksimal. Keahlian maupun kecakapan seorang pegawai tidak ada artinya terhadap perusahaan, bilamana tidak diiringi dengan kerja keras. Dalam peningkatan kinerja upaya budaya kerja dibutuhkan oleh karyawan. Suatu keberhasilan kerja diawali dengan adanya adat istiadat, kebiasaan, agama dan kaidah lainnya yang menjadi keyakinan yang kemudian menjadi kebiasaan perilaku orang-orang dalam menjalankan pekerjaan. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut disebut sebagai budaya. Karena budaya tersebut dikaitkan dengan kadar kualitas kerja, maka budaya tersebut disebut budaya kerja. Budaya kerja adalah nilai-nilai yang mengarah kepada perbuatan yang dilakukan oleh anggota dalam sebuah lembaga. Seorang anggota pasti melakukan perbuatan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dalam sebuah perusahaan. Budaya itu berlaku biar diterima dalam lingkungannya. Kepengurusan dalam Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa bisa dibilang dapat bekerja dengan maksimal, jujur, disiplin dan amanah dalam menjalankan tugas. Hal ini bahwa pengurus tersebut memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi. budaya kerja juga dapat dipandang sebagai faktor yang dapat memberi

pengaruh kepada perilaku karyawan dalam organisasi. Budaya kerja merupakan suatu perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan dapat menjadi pedoman mereka agar dapat terwujudnya suatu tujuan organisasi.¹

Bekerja merupakan suatu kodrad dan jati diri manusia. Dimana bekerja dengan adanya suatu dorongan untuk semangat keimanan. Bekerja itu tidak hanya untuk menunjukkan kepribadiannya sebagai seorang muslim saja, melainkan untuk menambah martabat diri mereka sebagai pemimpin di dunia ini. Sedangkan Islam sendiri adalah suatu agama yang mempunyai nilai-nilai yang tinggi untuk sebuah kesungguhan. Salah satu kesungguhan itu dalam hal bekerja. Islam memerintahkan segenap umatnya untuk bersemangat, memiliki etos kerja, dan pantang menyerah dalam berusaha demi memenuhi serta meningkatkan taraf hidupnya.² Harus ada keseimbangan dalam ilmu dan amal, teori dan praktik. Keseimbangan dalam urusan pribadi dan keluarga dengan kepentingan sosial kemasyarakatan juga harus diperhatikan.³

Nilai budaya kerja pengurus dalam suatu organisasi bisa dilihat dari kerja pengurus Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah Surabaya. Budaya kerja pengurus selalu mengutamakan ajaran

¹ Ahmad Jusmin, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Administrasi Perhubungan Jayapura", Jurnal Future, Vol. 01, No. 01, Thn 2016

² Prof Dr, Nasaruddin Umar, A Riawan Amin, Muhammad Arifin Ilham, "Akhirat 1 Menit 49 Detik" Jakarta selatan: Republika, thn 2002, hal 29

³ Ibid hal 57

Islam. Dimana Nurul Karomah ini salah satu Panti Asuhan anak Yatim, Piatu, Yatim-Piatu dan Dhuafa'. Nurul Karomah yang didalamnya terdapat ada pembina, pengawas, dan pengurus. Sedangkan pondoknya ada ketua, sekertaris, bendahara, devisi-devisi dan pengasuh. Dalam satu yayasan terdapat dua kepengurusan tersendiri yaitu kepengurusan yayasan, dan kepengurusan pondok. Akan tetapi, itu termasuk satu Yayasan. Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah merupakan Panti asuhan yang menggunakan sistem pendidikan pondok. Konsep pendidikan yang diterapkan adalah mengacu pada konsep pendidikan Pondok Pesantren Salaf. Materi yang diajarkan, yaitu Fiqh, Akidah, Akhlaq, Nahwu, Shorof, Jurumiyah dan lain sebagainya yang masih berhubungan dengan ajaran islam. Materi tersebut merupakan materi khas pesantren salaf dan tidak ketinggalan materi-materi kitab kuning lainnya. Masyarakat sekitar pun tidak luput dari dakwah YPAD Nurul Karomah. Ngaji rutin dan manaqiban adalah rutinitas bersama masyarakat sekitar pondok. Dalam penelitian ini, peneliti tertarik akan melakukan penelitian tentang "Nilai Budaya Kerja di Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah Surabaya"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan nilai kedisiplinan pada Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah?
2. Bagaimana penerapan keterbukaan pada Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah?

C. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yang ada sebagai berikut

1. Untuk mengetahui penerapan nilai kedisiplinan pengurus pada Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah
2. Untuk mengetahui penerapan keterbukaan pengurus pada Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Manfaat teoritik
 - a. Untuk menambah referensi untuk karyawan yang terkait dengan kedisiplinan dan keterbukaan
 - b. Untuk menambah bahan referensi pada penelitin sejenis yang akan datang.
- 2) Manfaat Praktis
 - a. Menambah pemahan karyawan mengenai pemahaman kedisiplinan dan keterbukaan dalam organisasi
 - b. Memberikan pemahaman akan pentingnya menjaga perilaku dan meningkatkannya dengan nilai budaya kerja.

E. Definisi Konsep

1. Budaya Kerja

Talliziduhu Ndraha mendefinisikan budaya kerja sebagai sekawanan idea atau agenda kejiwaan

yang dapat memajukan efisiensi aktivitas dan gotong royong. Sedangkan Osborn dan Plastrik mendefinisikan budaya kerja sebagai suatu tindakan batin dan kondisi kejiwaan yang terinterelasi amat merasuk serta disandang berbarengan oleh anggota kelompok.⁴

2. Nilai Budaya Kerja

Nilai budaya kerja adalah pertama profesionalisme yang memiliki makna senantiasa memiliki kompetensi dan memberikan hasil terbaik bagi seluruh pemangku kepentingan. Kedua karyawan memiliki integritas melaksanakan pekerjaan dengan jujur, tulus dan ikhlas, disiplin, konsisten, dan tanggung jawab. Ketiga orientasi pelanggan yakni memberikan pelayanan yang baik dengan kerjasama yang sinergis. Keempat⁵

F. Sistematika Pembahasan

Penyusunan hasil laporan penelitian ini dalam bentuk skripsi disusun dalam lima bab. Bab pertama adalah pendahuluan. Bab pertama membahas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan definisi konsep. Rumusan masalah ini mengembangkan latar belakang masalah. Tujuan penelitian untuk menjawab masalah dalam

⁴ Sugiarti, Suntoro, Nurmalisa, "Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Tatakarya" Jurnal Kultur Demokrasi, Vol. 03, No. 01, 2015

⁵

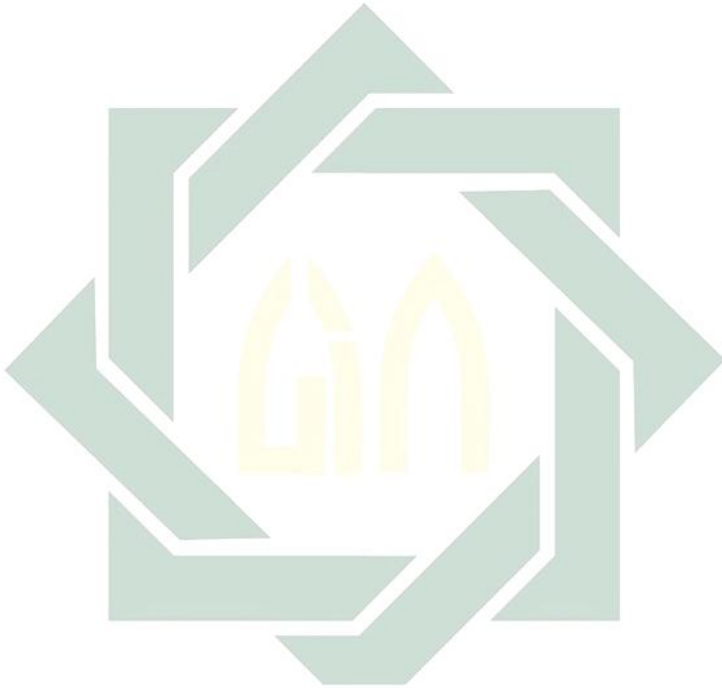
penelitian. Selain itu rumusan masalah dapat memunculkan manfaat penelitian. Kemudian definisi konsep mengartikan rumusan masalah.

Bab dua membahas kajian teori. Kajian teori dibagi menjadi dua yaitu kerangka teori dan penelitian terdahulu. Kerangka teori berguna untuk menampilkan referensi guna menelaah obyek kajian. Selanjutnya peneliti membahas teori yang akan dilakukan antara lain: motivasi kerja, motivasi akhirat, budaya kerja dan nilai budaya kerja. Penelitian terdahulu bagian ini guna untuk mencari keunggulan dan kekhasan antara peneliti satu dengan peneliti lainnya, kemudian juga berguna untuk mencari pembaruan dalam penelitian. Dalam bagian ini peneliti mencocokkan beberapa literatur dari buku, skripsi dan jurnal dengan sesuai judul penelitian.

Bab tiga menggambarkan langkah-langkah teknis penelitian yang digunakan untuk mengkaji objek penelitian. Tahap pertama menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian, kedua lokasi penelitian, ketiga jenis dan sumber data, keempat tahap-tahap penelitian, kelima teknik pengumpulan data, keenam teknik validasi data, dan terakhir teknik analisis data.

Bab empat menjelaskan mengenai hasil dan pembahasan penelitian. Bagian ini bisa disebut sebagai inti dari penelitian. Pertama menjelaskan gambaran umum subjek penelitian, kedua penyajian data, dan terakhir pembahasan hasil penelitian (analisis data) dalam bagian ini menjelaskan dalam pandangan prespektif teoritis dan prespektif keislaman.

Bab kelima penutup. Bagian ini merumuskan ulang dan menyimpulkan dari jawaban rumusan masalah. Pertama membahas kesimpulan, kedua saran dan rekomendasi, dan yang terakhir keterbatasan penelitian.



BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Kerangka Teoritik

1. Budaya kerja

Menurut Budi Paramita budaya kerja adalah budaya sebagai pemanfaatan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki satu golongan masyarakat dalam sekelompok pemikiran dasar atau program mental. Paramitha membagi budaya kerja dalam dua bagian yaitu pertama sikap terhadap pekerjaan yakni kenyamanan dalam beraktifitas dalam bekerja, dibandingkan dengan kepentingan lain seperti bersantai atau semata-mata bekerja hanya dalam keterpaksaan untuk tujuan hidupnya. Kedua perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin mengerjakan pekerjaan, berdedikasi, bertanggung pada pekerjaan yang telah diberikan atasan, berhati-hati dalam melaksanakan tugas, teliti dalam bekerja, cermat, memiliki kemauan kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, dan saling membantu antar karyawan.⁶

Nawawi mendefinisikan Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi,

⁶ Mayangsari, Hamid, Prasetyo, "Peranana Budaya Kerja Korea Selatan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia, Pasuruan)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 16, No. 1, November 2014

pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Ndraha mendefinisikan Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Pabundu mendefinisikan Budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kenna dan Beech (2000: 63) mendefinisikan Budaya kerja atau budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima.

Berdasar pendapat diatas penulis menyimpulkan budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu dan kelompok tentang

makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual.⁷

2. Nilai Budaya Kerja

Menurut Moekijat nilai budaya kerja terbagi menjadi dua bagian antara lain:

a. Disiplin

Suatu perilaku yang senantiasa mengikuti peraturan dan norma yang ada dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan pada peraturan undang-undang, prosedur yang ada, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hasibuan mendefinisikan disiplin adalah suatu kesadaran atau kesediaan seseorang untuk taat pada peraturan instansi dan norma-norma sosial yang ada suatu perusahaan tersebut. Kesadaran adalah suatu sikap yang suka rela dan sadar atas tanggung jawab dan tugasnya tanpa adanya paksaan dari pihak yang lain. Kesediaan adalah suatu sikap yang sesuai dengan peraturan yang ada dalam suatu perusahaan, baik dalam hal peraturan tertulis atau tidak tertulis. Kedisiplinan

⁷ Rahmah, Ranu, "Peran Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan", *Jurnal Administrasi Pekantoran (JPAP)*, Vol. 1, No. 3, 2013

merupakan awal dari keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan.⁸

Leteiner dan Levine mengatakan, disiplin kerja perusahaan dapat dikatakan baik jika:

1) Ketepatan waktu

Tepat dapat diartikan sebagai tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah kejadian yang telah lewat atau yang akan datang. Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keadaan tetap tidak ada waktu sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba.

2) Ketaatan pada peraturan

Peraturan pada perusahaan berupa peraturan tertulis maupun tidak tertulis dibuat bertujuan agar tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia karyawan untuk komitmen pada peraturan perusahaan.

3) Tanggung jawab dan rasa memiliki

Adanya rasa tanggung jawab dan rasa ikut serta memiliki menimbulkan

⁸ Mardi Astutik, "pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang", *Jurnal Bisnis Manajemen & Perbankan* Vol. 02, No. 02, 2016.

motivasi untuk terus merasa bertanggung jawab.⁹

Menurut siswanto maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah telah terpenuhi beberapa tujuan yakni:

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi terpenuhinya tujuan organisasi, baik sekarang maupun esok hari.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja adalah
 - a) Agar para karyawan mengetahui peraturan dan kebijakan perusahaan
 - b) Agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya
 - c) Dapat menggunakan sarana dan prasana barang dan jasa dengan sebaik-bainya
 - d) Agar karyawan dapat memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.¹⁰

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Ketika ada seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi,

⁹ Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Cargo Cabang Pekanbaru)" *Jurnal Jom FISIP* Vol. 2 No. 2 Oktober 2015

¹⁰ Amalia Rizki dan Sandi Eka Suprajang "Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar" *Jurnal Penataran* Vol. 2 No. 1 thn 2017

maka karyawan yang bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Kedisiplinan karyawan maupun bawahan akan memberi dampak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawan dalam melaksanakan tugas.¹¹ Inisiatif merupakan kesadaran diri bagi karyawan dalam melaksanakan tugas, tanpa adanya kesadaran diri maka karyawan akan sulit untuk mengikuti peraturan yang ada didalam organisasi tersebut.

Kedisiplinan juga berkaitan erat dengan penghargaan. Penghargaan merupakan suatu pengakuan atas kinerja yang telah dicapai oleh seseorang. Penghargaan juga dapat menjadikan stimulasi kuat bagi karyawan. penghargaan akan dapat menjadikan karyawan lebih giat dalam bekerja dan dapat menjadikan motivasi kerja karyawan.¹²

b. Keterbukaan

Siapa dalam menerima informasi dan memberi informasi yang benar kepada sesama mitra kerja perusahaan. Komunikasi yang baik diperlukan ketika memberikan informasi. Dalam hubungan pekerjaan

¹¹ Ibid hal 177

¹² Andri Feriyanto, S.E., Endang Shyta Triana, S.E., "Pengantar Manajemen (3 in 1)" Kebumen: MEDIATERA, thn 2015, hal 86-87

komunikasi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pekerjaan jenis apapun komunikasi selalu diperlukan.

Ketika suatu organisasi akan menyampaikan suatu maksud tujuan organisasi, maka pimpinan akan berusaha sebaik mungkin untuk menyampaikannya. Penyampaian maksud yang baik bertujuan agar bawahan ataupun orang yang terlibat di dalam organisasi tersebut dapat memahami. Dalam hal ini, pemimpin menjadi komunikator, sedangkan bawahan menjadi penerima. Komunikasi dapat diartikan sebagai:

- 1) Suatu penyampaian energi dari suatu tempat ke tempat yang lain
- 2) Penyampaian atau penerimaan signal atau pesan oleh organisme
- 3) Pesan yang disampaikan
- 4) Proses yang dilakukan suatu sistem untuk mempengaruhi sistem.

Dengan demikian, maka komunikasi itu pada dasarnya adalah penyampaian dan penerimaan suatu pesan. Pesan itu dapat berbentuk verbal atau nonverbal. Bahkan sering kali keduanya tercampur, orang dapat menyatakan sesuatu dan disamping itu lebih menekankan apa yang dikatakan itu dengan suatu gerakan tangan. Dalam komunikasi memiliki beberapa fungsi yaitu sebagai berikut:

a) Pertumbuhan individu

Kita berkembang dan tumbuh melalui komunikasi dengan lingkungan. Pekerja banyak memperloreh pengalaman. Pekerja dapat semakin berkembang dengan adanya komunikasi.

b) Belajar

Erat hubungannya dengan bertumbuhan adalah belajar. Dalam hubungan ini, belajar merupakan pengumpulan informasi sedangkan pertumbuhan mencakup kepribadian seorang secara keseluruhan.

c) Kesadaran diri

Pekerja akan sadar dengan diri mereka berkat dengan adanya komunikasi. Pekerja akan informasi dari pekerja lain (secara langsung atau tidak langsung) tentang diri pekerja.

d) Integrasi dengan lingkungan

Kita semua ada dalam suatu dunia yang terdiri dari manusia, ide, ruang, dan benda-benda. Dunia yang dimaksud adalah lingkungan perseptual yang sering disebut sebagai kerangka acuan. Untuk hidup dalam dunia perseptual, kita harus mengubah

pikiran dan tingkah laku kita terus-menerus.¹³

e) Saling menghargai

Perilaku seseorang yang dapat menunjukkan penghargaan terhadap individu.¹⁴

Keterbukaan merupakan suatu hal yang penting bagi peningkatan motivasi karyawan, karena keterbukaan akan dapat menimbulkan rasa kepercayaan diri pada diri karyawan dan dapat meningkatkan pekerjaannya serta dapat menyampaikan hasil pekerjaan yang telah ia capai. Wono dan surahman mengatakan bahwa dengan adanya keterbukaan nilai kerja yang diterima oleh karyawan akan dapat meningkatkan motivasi karyawan.¹⁵ mengakui kesalahan dengan terbuka akan dapat menjadikan suatu organisasi berjalan dengan sesuai tujuannya. Organisasi yang dapat terbuka antar pekerja akan dapat menjadi kekuatan yang dapat mengendalikan berbagai masalah dengan cepat dan akan mudah terselesaikan. Dengan keterbukaan juga akan cepat dapat mewujudkan berbagai kesempatan. Ketika

¹³ Prof. Dr. Edy Sutrisno, M.Si., "Budaya Organisasi", Jakarta: Prenada Media Group, hal 41-44

¹⁴ Prof. Dr. Edy Sutrisno, M.Si., "Budaya Organisasi", Jakarta: Prenada Media Group, Ibid 55-57

¹⁵ Firman Menne "Nilai-Nilai Spiritual dalam Entitas Bisnis Syariah"
Jakarta: Celebes Media Perkasa, thn 2017, hlm 57

dibandingkan dengan organisasi tertutup masalah akan cenderung diatasi oleh beberapa staf yang akrab dan diatasi secara konspirasi sehingga para karyawan cenderung tutup mulut. Dengan organisasi seperti ini akan menimbulkan ide-ide terbatas dan komunikasi tidak berjalan lancar.¹⁶

B. Penelitian Terdahulu

Melihat Skripsi yang telah diselesaikan oleh Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Universitas Sunan Kalijaga tahun 2016, dengan Judul “Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Kantor Pemerintah Agama Kota Yogyakarta Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Tahun 2015” Penelitian Indrawan M.A. Toani bertujuan untuk mengetahui konsep dan pelaksanaan nilai budaya kerja dan untuk mengetahui bagaimana dampak implementasi nilai budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang adalah sama-sama meneliti nilai budaya kerja. Perbedaan penelitian dahulu dan sekarang adalah penelitian dahulu meneliti konsep, pelaksanaan dan dampak, sedangkan penelitian sekarang adalah meneliti kedisiplinan dan keterbukaan. Serta yang membedakan dari lainnya adalah lokasi penelitian di kantor pemerintah agama Yogyakarta, sedangkan objek penelitian sekarang di Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa’ Nurul Karomah Surabaya.

¹⁶ Rohmadi Rusdi & Ronin Hidayat, “Apa Susahnya Karyawan Menjadi Bos?”, Jakarta:Kompas Gramedia, thn 2008, hlm 54

Yang kedua melihat skripsi yang telah diselesaikan oleh mahasiswa Perbankan Syariah Institut Agama Islam Metro Tahun 2018, dengan judul “Penerepan Nilai-Nilai Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada BRI syariah KC Bandar Lampung” Penelitian Muhammad Ridho Prayogo bertujuan untuk mengetahui penerapan nilai-nilai budaya kerja dan untuk mengetahui dampak penerapan nilai-nilai budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang adalah sama-sama meneliti nilai budaya kerja. perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang adalah penelitian dahulu meneliti penerapan nilai budaya kerja dan dampak nilai budaya kerja terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan penelitian sekarang meneliti kedisiplinan dan keterbukaan karyawan. Serta yang membedakan dari lainnya adalah lokasi penelitian di BRI syariah KC Bandar Lampung. Sedangkan objek penelitian sekarang berlokasi di Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa’ Nurul Karomah Surabaya.

Yang ketiga melihat skripsi yang telah diselesaikan oleh mahasiswa Manajemen Universitas Airlangga tahun 2006, dengan judul “Analisis Pengaruh Kesesuaian Nilai Budaya Kerja Individual Dengan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Surabaya” penelitian Heny Kurniasari bertujuan untuk mengetahui pengaruh nilai budaya kerja individual dengan budaya organisasi dalam hal inovasi. Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang adalah sama-sama meneliti nilai budaya kerja. perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang adalah penelitian dahulu meneliti pengaruh nilai

budaya kerja individual dengan budaya organisasi dalam hal inovasi. Sedangkan penelitian sekarang meneliti kedisiplinan dan keterbukaan karyawan. Serta yang membedakan dari lainnya adalah lokasi penelitian di Dinas Pendapatan Kota Surabaya. Sedangkan objek penelitian sekarang berlokasi di Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah Surabaya.

Yang keempat melihat skripsi yang telah diselesaikan oleh mahasiswa Manajemen Dakwah Universitas Institut Agama Islam Negeri Parepare tahun 2019, dengan judul "Penerapan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare" penelitian Hasmiati bertujuan untuk mengetahui penerapan nilai budaya kerja, kinerja pegawai dan untuk mengetahui penerapan nilai budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang adalah sama-sama meneliti nilai budaya kerja. perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang adalah penelitian dahulu meneliti penerapan nilai budaya kerja, kinerja pegawai dan untuk mengetahui penerapan nilai budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan penelitian sekarang meneliti kedisiplinan dan keterbukaan karyawan. Serta yang membedakan dari lainnya adalah lokasi penelitian di Kementerian Agama Kota Parepare. Sedangkan objek penelitian sekarang berlokasi di Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah Surabaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Menurut Saefudin Anwar penelitian deskriptif kualitatif adalah menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis, sehingga penelitian ini dapat lebih mudah dipahami dan disimpulkan.¹⁷ Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif karena ingin memahami secara mendalam dan menggali makna dari subjek yang diteliti. Penelitian ini akan dilaksanakan secara langsung dengan mendatangi narasumber atau informan dilapangan yaitu Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah. Alasan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi utama di Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafah Nurul Karomah.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi atau objek yang telah diteliti oleh peneliti adalah di Asrama Puteri dan Kantor Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah. Beralamat di Jl. Kendangsari Gg. III/ 71 Tenggilis Mejoyo Surabaya.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

¹⁷ Saefudin Anwar, *"Metode Penelitian"*, Yogyakarta: Pustaka pelajar, tahun 2001 hal 6.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua macam yaitu:

1) Data Primer

Menurut Saefudin Anwar data primer adalah data utama yang diperoleh dari subjek relevan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data secara langsung kepada subjek sebagai sumber informan yang dicari.¹⁸ Adapun data primer yang digunakan untuk sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

- a) Pengasuh
- b) Ketua Yayasan
- c) Sekertaris I
- d) Sekretaris II
- e) Bendahara
- f) Pengurus Divisi Dakwah dan Sosial
- g) Pengurus Devisi Sarana dan Prasarana.

2) Data Sekunder

Menurut Saefudin anwar data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui pihak lain, diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti dari subjek penelitian. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berwujud dokumentasi atau data laporan

¹⁸ Saefudin Anwar, *"Metode Penelitian"*, Yogyakarta: Pustaka pelajar, tahun 2001 hal 90

yang mengenai penelitian.¹⁹ Data yang berupa dokumen yaitu:

- a) Majalah Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah
- b) File profil Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah
- c) File struktur Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah
- d) Dokumentasi yang berhubungan dengan kinerja Pengurus Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah.

b. Sumber Data

Menurut Saefudin Anwar sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh untuk memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi sumber data.²⁰ Ada sumber data yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data-data yaitu:

1) Informan

Informan merupakan sasaran yang tepat untuk mendapatkan data mengenai variabel dan sampel yang diteliti dan mendapatkan informasi peneliti dari informan. Informan tersebut merupakan seorang pengasuh dan pengurus Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah Surabaya.

2) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan data yang berupa catatan seperti majalah, buku, catatan, transkrip,

¹⁹ Saefudin Anwar, *"Metode Penelitian"*, Yogyakarta: Pustaka pelajar, tahun 2001 hal 91

²⁰ Saefudin Anwar, *"Metode Penelitian"*, Yogyakarta: Pustaka pelajar, tahun 2001 hal 91

laporan penting, dan agenda. Data tersebut berupa sejarah, foto, dan profil.

4. Tahap-tahap Penelitian

Untuk melakukan penelitian kualitatif peneliti telah melakukan tahap-tahap penelitian. Ada empat tahap yang dilakukan peneliti yaitu:

a. Tahap pra lapangan

Tahap pra lapangan adalah tahap penetapan apa yang harus dilakukan sebelum penilit masuk lapangan obyek studi. Ada enam tahap dalam pra lapangan, yaitu:

a) Menyusun rancangan penelitian

Peneliti telah menyusun rancangan penelitian rancangan tersebut berupa, 1). latar belakang, 2). tinjauan pustaka, yang diharapkan akan menghasilkan: a). Kesesuaian paradigma dengan fokus, b). Rumusan masalah dalam fokus penelitian, c). Signifikasi penelitian. 3). Pemilihan lapangan penelitian, 4). Penentuan jadwal penelitian, 5). Penentuan alat penelitian, 6). Rancangan pengumpulan data, 7). Rancangan prosedur analisis data, 8). Rancangan perlengkapan penelitian, 9). Rancangan pengecekan keabsahan data.²¹

b) Memilih lapangan penelitian

²¹ Prof, H. Moh. Kasiram, M.Sc, "Metode penelitian kualitatif-kuantitatif", Malang: UIN Maliki Press, 2010 hal 282

Sebelum melakukan penelitian peneliti telah memilih obyek penelitian. Peneliti telah menentukan lapangan penelitian dengan mempertimbangkan substansif, di lapangan sudah terdapat kesesuaian dengan teori substansif dengan kenyataan yang berada dilapangan. Dalam hal ini peneliti memilih objek penelitian di Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah.

c) Mengurus perijinan

Peneliti telah mengurus perijinan untuk kelapangan. Ijin penelitian ini bertujuan untuk memperlancar peneliti dalam penelitian yang akan dilaksanakan. Perijinan ini telah dikeluarkan oleh yang memiliki wewenang.

d) Menjajaki dan menilai keadaan lapangan

Peneliti telah mengetahui gambaran umum tentang Motivasi Akhirat pada Pengurus Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah, peneliti sudah terjun kelapangan untuk meneliti tentang motivasi akhirat.

e) Memilih dan memanfaatkan informan

Dalam tahap ini peneliti sudah mengetahui siapa yang benar-benar tahu akan hal motivasi akhirat dalam Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah.

f) Menyiapkan perlengkapan penelitian

Dalam tahap ini peneliti telah mempersiapkan segala sesuatu apa yang dibutuhkan dalam penelitian.

b. Tahap Lapangan

Dalam tahap lapangan ada tiga tahap yang peneliti laksanakan yaitu:

1) Memahami latar penelitian dan mempersiapkan diri

Peneliti telah memahami latar belakang penelitian, selain itu peneliti sudah siap diri, mental, dan etika. Peneliti telah memperhatikan pada saat wawancara berlangsung dengan narasumber.

2) Memasuki lapangan

Peneliti sudah memasuki lapangan penelitian dan peneliti dapat menjaga komunikasi atau etika ketika melaksanakan wawancara tersebut.

3) Berperan serta sambil mengumpulkan data

Dalam tahap ini peneliti telah memulai tahap wawancara dengan narasumber. Ketika wawancara itu berlangsung peneliti telah mencatat data yang telah diperoleh baik dari wawancara maupun dokumen.

4) Tahap Analisis Data

Analisis data menurut patton adalah proses mengurutkan data, mengorganisasikan dalam satu

pola, kategori dan satu uraian dasar. Pada tahap ini data dikumpulkam dan di analisa dengan komoerasi konstan.

5) Tahap penulisan laporan.

Tahap ini merupakan tahap akhir yang dilakuakn peneliti. Dalam tahap ini peneliti memiliki pengaruh terhadap penulisan laporan. Penulisan laporan peneliti menggunakan prosedur penelitian yang baik, agar halis laporan ini akan menghasilakn kualitas yang baik.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat diperoleh melalui tiga tahap yaitu:

a. Wawancara

Menurut Burhan Bungin wawancara adalah proses komunikasi dengan maksud untuk mencari informasi mengenai suatu orang, kejadian, kegiatan, organisasi, motivasi, persaam yang dilaksanakan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dengan narasumber.²² Alasan peneliti menggunakan teknik wawancara karena lebih mudah mendapatkan informasi dan lebih akurat dengan menggunakan wawancara ini. Dalam teknik wawancara peniliti mencari data-data yang akurat. Dalam penelitian ini peneliti telah

²²Burhan Bungin, *"Metode penelitian Kualitatif"*, Jakarta: PT. Raja Grafindi Persada, 2001, Hlm. 108

mencarai narasumber dari YPAD Nurul Karomah untuk diwawancari yaitu, Pengasuh, Ketua Yayasan, Sekretaris I, Sekretaris II, Bendahara, Dakwah dan Sosial, dan Sarana dan prasarana.

b. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi Observasi adalah suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Hal yang paling penting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.²³ Dalam observasi peneliti mencari sumber-sumber data yang akurat dengan cara mencatat secara cermat dan sistematis. Observasi ini dilakukan pada saat bersamaan dengan wawancara.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dan informasi melalui pencarian dan penemuan bukti-bukti. Metode pengumpulan ini merupakan metode pengumpulan data yang berasal dari sumber-sumber non manusia.²⁴ Metode dokumentasi ini berguna untuk dapat memberikan latar belakang penelitian yang lebih luas mengenai pokok penelitian.

²³Prof. Dr. Sugiyono, *"Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D"*, Bandung: ALFABET, 2018, Hlm. 145

²⁴Soeranto, *"Metodologi Penelitian"*, Yogyakarta: UUP AMP YKPN, 1995, Hlm. 99

6. Teknik Validitas data

Validasi data merupakan konsep penting yang diperbarui dari konsep kesahihan (validitas) atas kehandalan (realibitas). Derajat kepercayaan atau kebenaran suatu penilaian akan ditentukan dengan standar yang digunakan.²⁵ Sehingga teknik validasi data diperlukan oleh peneliti. Peneliti perlu memeriksa kembali sebelum menyusun laporan penelitian. Teknik validasi data digunakan untuk mencari kebenaran sesuai data di lapangan.

Dalam teknik validasi data ini peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi data adalah teknik untuk mengecek kebenaran data dan membandingkan data yang diperoleh dari sumber lain dengan berbagai fase penelitian lapangan dengan waktu yang berlaianan dan dengan metode yang berlainan atau berbeda waktu.²⁶

7. Teknik Analisis data

Teknik analisis data merupakan proses mengatur urtan data²⁷. Prinsip penelitian kualitatif adalah menemukan teori data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1) Transkrip Data

²⁵ Adi Kusrianto, Excel 2007 dan 2010, Jakarta: PT Elex Media, 2010 Hal 25

²⁶ Arif Sumantri, Metodologi penelitian kesehatan, Jakarta: Kencana, 2011, Hal 29

²⁷ Lexy, Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Karya, 2007), hal. 103

Transkrip Data ialah salinan suara atau video ke dalam bentuk tulisan. Peneliti perlu membaca seluruh transkrip wawancara yang ada. Peneliti juga telah mendeskripsikan seluruh pengalaman yang ditentukan di lapangan. Dengan transkrip data, peneliti dapat mengetahui makna implisit dan eksplisit dari berbagai pernyataan atau topik atau objek.²⁸

2) Coding

Dalam penelitian kualitatif, coding merupakan kata atau frasa pendek yang secara simbolis bersifat meringkas, menojolkan pesan, menangkap esensi dari suatu porsi data, baik itu data berbasiskan bahasa atau data visual. Coding adalah frasa pendek yang dapat memuat esensi dari suatu segmen data.²⁹

3) Kategorisasi

Kategorisasi adalah suatu proses kognitif untuk mengklasifikasikan objek-objek atau peristiwa ke dalam kategori-kategori tertentu yang bermakna.³⁰

²⁸ Lexy, Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung : Remaja Karya, 2007), hal. 105

²⁹ Muri Yusuf, *Metodelogi penelitian*, Jakarta: Kencana, 2014, Hal 61

³⁰ Sofyan Syarif Harahab, *Analisis Kritis Tentang Laporan Keuangan*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hal.189

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul karomah

Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah adalah panti asuhan yatim, piatu, yatim piatu, dan dhuafa. Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah berdiri berawal dari adanya pengajian rutin yang dilaksanakan oleh warga Kendangsari dan dipimpin oleh KH. Komari, S.Ag. Awal pengajian rutin bertempat di rumah warga yang bergiliran dari warga satu ke warga lainnya. Pengajian rutin dimulai sejak tahun 2007. Kemudian pada tahun 2008 rumah KH. Komari, S.Ag. mulai dibangun. Pembangunan rumah berdiri sedikit demi sedikit pengajian rutin mulai terfokus di kediaman rumah KH. Komari, S.Ag. Pengajian rutin ini diberi nama oleh jamaah “Ngaji Opo Jare” yang memiliki makna, kepasrahan yang mengalir, diterima apa adanya yang penting tetap berusaha dan mendapatkan hasil (ilmu) yang manfaat dan barakah. Pengajian rutin berkembang dari pengumpulan beras yang kemudian dibagikan kepada kaum dhuafa sekitar Kendangsari.

Selain mengaji dan pembagian sembako ditahun ini pula kegiatan tambahan berupa pembacaan *Manaqib al Karomat Sulthan al Auliya’ Syaikh ‘Abdul Qadir al Jilani RA*. Pembacaan manaqib dilaksanakan setiap satu bulan sekali tepat pada malam 11 dalam kalender Hijriyah. Seiring berjalannya waktu kini

jamaah makin bertambah dari berbagai kalangan daerah luar kendangsari. Semakin bertambahnya jamaah Kyai memiliki inisiatif untuk mendirikan panti asuhan yatim piatu dan dhuafa.³¹

Pada tahun 2011 Kyai mendapatkan pinjaman tanah untuk membangun panti asuhan. Kyai dan warga sekitar dengan mengucapkan *Basmallah* mulai membangun infrastruktur dilahan tersebut. Pada tahun 2012 pembangunan masih berlanjut, kemudian dibentuklah Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah sebagai realisasi cita-cita bersama. Pada tahun ini juga sudah disahkan oleh akta Notaris.

Ada hal unik dalam pemberian nama panti asuhan ini dengan panti yang lain. Pada umumnya panti yang lain memberikan nama Yayasan atau Panti Asuhan, namun pada panti ini dibesematkan nama dibelakannya, yaitu Nurul Karomah dan disematkan kata Pondok. Pemberian nama itu bertujuan agar anak-anak yang didalam panti tidak minder ketika bersentuhan dengan anak-anak yang lain dan masyarakat luar. Selain memiliki tujuan itu, konsep pendidikan yang diterapkan adalah pengacu pada konsep pendidikan salaf.

Fiqh, Akidah, Akhlaq, Nahwu, Shorof, Jurumiyah adalah beberapa materi khas pesantren salaf dan tidak ketinggalan materi-materi kitab kuning lainnya. Masyarakat sekitar pun tidak luput dari dakwah YPAD

³¹ Profil Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah

Nurul Karomah. Ngaji rutin dan manaqiban adalah rutinitas bersama masyarakat sekitar pondok.³²

2. Letak dan Keadaan Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah

Letak Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah berada di Asrama Putera Jl. Kendangsari Gg. IV/ 85-A Tenggilis Mejoyo Surabaya, sedangkan Asrama Puteri dan Kantor Jl. Kendangsari Gg. III/ 71 Tenggilis Mejoyo - Surabaya. Adapun wilayah lokasi penelitian di kantor antara lain:

- a. Sebelah Timur : Jalan kampung
- b. Sebelah barat : tanah milik orang Cina
- c. Sebelah selatan : tanah milik Hj. Sri Utami
- d. Sebelah utara : tanah milik H. Soekarno

Gedung Asrama Putera berlantai 3 (Tiga) yang terdiri dari:

- 1). Aula (ruang serba guna)
- 2). Tujuh kamar mandi
- 3). Tujuh kamar Tidur
- 4). Dapur
- 5). Dua tempat mencuci pakaian
- 6). Satu jemuran

³² Profil Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah

7). Gudang

Gedung Asrama Puteri dan Kantor berlantai 2 (dua)

- 1). Kantor
- 2). Dapur
- 3). TOSERBA (toko serba ada)
- 4). Lima kamar Tidur
- 5). Tiga kamar Mandi
- 6). Satu tempat mencuci pakaian
- 7). Satu jemuran

3. Visi, Misi dan Tujuan Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah

Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Memiliki visi misi dan tujuan yang dijadiang sebagai bahan acuan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Adapun visi misi dan tujuan yayasan sebagai berikut:

a) Visi

Menjadikan Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah sebagai wadah menuntut ilmu, beramal dan berdakwah yang berkualitas dunia-akhirat serta mampu mencetak generasi yang berilmu, beriman dan berakhlaqul karimah.

b) Misi

1. Menyediakan Sarana dan Prasarana serta fasilitas yang memadai bagi keberlangsungan seluruh kegiatan jamaah dan Santri
2. Memberikan pendidikan yang layak kepada Santri baik formal maupun non-formal (Agama)
3. Menyediakan fasilitas tertentu yang diperlukan masyarakat sekitar
4. Memberikan bantuan Sosial kepada kaum yang membutuhkan (Dhuafa')
5. Menyediakan layanan konsultasi syariah maupun problematika lainnya bagi masyarakat, jamaah dan Santri

c) Tujuan

Memfasilitasi anak-anak yatim dan dhuafa' agar mempunyai kesempatan yang sama dengan anak-anak lainnya untuk mengembangkan diri secara personal, akademis, dan ketrampilan umum.

d) Motto

“Bekerja dengan Profesional dan Melayani
Sepenuh Hati untuk menggapai Ridho Ilahi”

4. Legal Formal Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah

Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah Adalah Yayasan Panti Asuhan yang memiliki legalitas melalui aspek legal Formal sebagai berikut:

Nama : Yayasan Pondok Aitam dan
Dhuafa' Nurul Karomah

Alamat : - Asrama Putera, Jl.Kendangsari Gg.
IV/ 85-A Tenggilis Mejoyo
Surabaya

- Asrama Puteri dan Kantor,
Jl.Kendangsari Gg. III/ 71 Tenggilis
Mejoyo - Surabaya

Telepon : (031) 8415661

NPWP : 03.592.099.1-615.000

Akte Pendirian : Notaris, Hj. Immatunnuroh, SH,
M. Kn. No. 24/ 17 September 2012

Akte Perubahan : Notaris: Hj. Immatunnuroh, SH,
M. Kn. No. 10/ 08 Oktober 2014

KEMENKUMHAM : -AHU-8024.AH.01.04.
Tahun 2012

-AHU-AH.01.06.0005163
Tahun 2017 (Perubahan)

STP DINSOS : No. 466.3/461/436.7.7/2017
Berlaku s/d 02 Januari 2022

5. Keadaan Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah

Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah memiliki usaha. Usaha yang dimiliki Yayasan dikelola oleh pengurus, sebagian jama'ah dan santri. Usaha tersebut yaitu:

- a) Toserba Nurul Karomah, Toko Kecil yang menjual snack, ice cream, aneka minuman, beberapa kebutuhan pokok
- b) Produksi Air Mineral TDS Rendah “Nurul Karomah” kemasan Galon (Kalangan terbatas), Air mineral yang berkualitas dan berbeda dari yang beredar di pasaran. Usaha ini bukanlah produksi mandiri melainkan bekerjasama dengan salah satu jamaah yang memiliki mesin produksi. Pemasarannya masih terbatas jamaah mengingat belum memiliki izin edar.
- c) Lele Frozen, salah satu inovasi produk kuliner yang dikemas dan dapat disajikan secara praktis. Satu-satunya produk yang ada di Indonesia bahkan dunia. Produk ini di produksi di Pondok oleh Pengurus dan Santri.
- d) Legen Tren Karomah, Minuman herbal khas Nusantara dengan komposisi alami disertai resep warisan leluhur. Minuman ini diberdayakan karena sifatnya yang alami, kaya manfaat dan bermodal ringan. Produk Herbal ini didatangkan dari Tuban sementara di Pondok sebatas Doa, packing atau finishing.

6. Struktur Yayasan

a. Susunan Pengurus Yayasan Pondok Aitam dan

Dhuafa Nurul Karomah

Pembina : Komari, S. Ag

Pengawas : H. Tiwan Pak Junisetyawan

Pengurus

Ketua : Harianto
Sekretaris : Mahanto, S. Pd
Bendahara : Budi Setyawan

b. Susunan Pengurus Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah

Berdasarkan Surat Keputusan (SK) Pengurus No. 035/ S. K/ YPAD-NK/ VIII/ 2016 maka dibentuklah susunan pengurus Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah sebagai berikut:

Pengasuh : Kiai Komari, S. Ag

Ketua : Budi Setyawan

Sekretaris : 1. Hidayat, S, Fil. I
2. Mahanto, S. Pd

Bendahara : 1. Sri Jayati, S.sos
2. Liana Putri Nur Fitri

Divisi-divisi

1) Pendidikan

Koordinator : Pardianto, M. Si

Anggota : Budi Setyawan
Dewan Asatidz

2) Dakwah dan Sosial

Koordinator : M. Wahyudi

Anggota : M. Darsin

Imam Mukhlisin

Sukaemi

Hasyim Asy'ari

Ishak Santoso

Suwarno

Tim Dapur Manaqib

3) Penggalian Dana

Koordinator : Drs. H. Ali Makshun

Anggota : Asmu'in

Sumadi

A. Rofi'I

4) Pengembangan dan Kewirausahaan

Koordinator : Bambang Jatmiko

Anggota : H. Tiwan Pak Junisetyawan

Sri Jayati, S. Sos

5) Pembangunan dan Pemeliharaan

Koordinator : Mat Soleh

Anggota : Suwarto

Supardi

6) Humas dan Publikasi

Koordinator : Hidayat, S. Fil. I

Anggota : M. Wahyudi Sahlan

Ahmad Muntaha

Budi Irawan

Tim Majalah

7) Sarana dan Prasarana

Koordinator : M. Amin

Anggota : Mudhofar

Suyono

Makshum

Ledjar Purnomo

Arisma Prasetyo

A.Rofi'i

8) Keamanan

Koordinator : Letkol Laut (P) Habib
Mahmud Augustal bin
Muhammad al Maghrabi

Anggota : Asmuin

7. Program Yayasan

Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah mengasuh santri sekitar 80 anak, yang terdiri dari anak yatim, piatu, yatim piatu dan dhuafa, baik putra maupun putri. Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah memiliki program kegiatan yaitu terdiri dari:

a) Program untuk santri

- 1) Pendidikan Formal yaitu dengan melakukan KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) yang dimasukkan pada sekolah formal. Dimana, seorang anak akan dibekali dengan ilmu-ilmu Umum yang mencakup ilmu-ilmu Sains, Geografis, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Informatika dan lain-lain yang ada pada sekolah formal tersebut.
- 2) Pendidikan Non Formal yaitu pendidikan yang dilakukan diluar waktu KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) Sekolah. Dimulai sehabis Ashar sampai Jam 22.00 WIB. Dikesempatan ini, seorang anak akan dibekali dengan kegiatan ekstrakurikuler yang menitikberatkan pada amalan-amalan untuk menjadikan para anak asuh menjadi seorang yang berakhlakul karimah serta ilmu-ilmu Agama Islam yang mencakup Bahasa Arab, Fiqih, Aqidah dan Akhlaq.

- 3) Pembacaan sholawat yang dilaksanakan setiap seminggu sekali pada hari senin malam selasa.
- 4) Program *lifeskill* (kemandirian), yaitu : Apabila sudah cukup umur (dewasa) akan dibekali dengan skill berwirausaha yang akan dilakukan disetiap hari Ahad atau hari libur. Dengan harapan seorang anak akan lebih mampu untuk hidup cerdas, mandiri, dan *survive* untuk menjalani kehidupan ini.

b) Program untuk jama'ah dan umum

- 1) Pengajian rutin dua kali dalam seminggu. Sebagai implementasi dari misi Yayasan maka bukan hanya para santri yang mendapatkan porsi ilmu agama, tetapi Nurul Karomah membuka kelas jamaah dan masyarakat umum. Kegiata ini dilaksanakan hari Selasa dan jumat setiap minggunya.
- 2) Ziarah. Kegiatan ini dilakukan sebagai pengamalan ajaran agama agar kita mengingat kematian dan salahsatu bentuk *riyadhoh* (latihan) dan *Tabarrukan* (ngalap berkah) seperti yang telah dicontohkan oleh *salafussholih* (ulama terdahulu).
- 3) Pengajian Tahunan (Haflah Miladiyah). Ivent setiap tahun ini merupakan kegiatan paling besar yang membutuhkan daya dan dana yang tidak sedikit. Hal ini akan sangat bermanfaat untuk melatih kebersamaan, gotong royong dan dakwah.
- 4) Bakti Sosial berupa pembagian sembako ditujukan kepada para *Dhuafa'* (yang membutuhkan) setiap bulannya. Saat ini

terdapat 130 (seratus tiga puluh) dhuafa' yang menerima sembako. Kegiatan ini dilaksanakan setiap tanggal 11 kalender hijriyah bersama kegiatan amaliyah Pembacaan manaqib *suwelasan* dan pembacaan sholawat.

- 5) Konsultasi Syariah dan Problematika lainnya. Dengan adanya program ini Yayasan ingin memiliki manfaat kepada masyarakat luas siapapun itu. Dengan dibukanya ruang konsultasi Yayasan memiliki harapan agar kemaslahatan bisa dirasakan oleh semua kalangan.

B. Penyajian Data

Pada bagian penyajian data peneliti memiliki tujuan membandingkan hasil wawancara dari narasumber satu dengan narasumber lainnya, kemudian dari hasil wawancara itu dikumpulkan, sehingga peneliti mudah mencari informasi. Peneliti menggunakan cara mengumpulkan data yang ada, interview dan mengumpulkan dokumentasi. Peneliti menyajikan data mengenai nilai budaya kerja pengurus Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah, dan budaya kerja pada Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah. Disini peneliti mendapatkan tujuh narasumber sebagai pengurus Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah.

Sebagaimana data yang telah diperoleh peneliti. Penulis akan menyajikan data untuk menjawab masalah yang telah diangkat. Adapun data tersebut untuk diuraikan lebih lanjut, sebagai berikut:

a. Budaya kerja

Menurut Budi Paramita budaya kerja adalah budaya sebagai pemanfaatan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki satu golongan masyarakat dalam sekelompok pemikiran dasar atau program mental. Paramitha membagi budaya kerja dalam dua bagian yaitu pertama sikap terhadap pekerjaan yakni kenyamanan dalam beraktifitas dalam bekerja, dibandingkan dengan kepentingan lain seperti bersantai atau semata-mata bekerja hanya dalam keterpaksaan untuk tujuan hidupnya. Kedua perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin mengerjakan pekerjaan, berdedikasi, bertanggung jawab pada pekerjaan yang telah diberikan atasan, berhati-hati dalam melaksanakan tugas, teliti dalam bekerja, cermat, memiliki kemauan kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, dan saling membantu antar karyawan.

“...Pertama saya ini sudah meniatkan hati saya untuk mengabdikan diri dilembaga ini saya yang dari dulu paling lama disini saya sudah meniatkan ibadah yang disampaikan kyai, kedua saya ingin bersama pengurus yang lain untuk mendidik menjaga nak-anak yatim piatu...(NR3 03 Desember 2019)

“...Bismillah ibadah lillahi taalla, rosullah bilang siapa yang menghidupi anak yatim akan berdiri seperti ini dua jari menunjuk insyaallah itu komitmen tujuan dari semua pengurus...(NR5 07 Desember 2019)

“...Komitmenya satu lillahi taala makanya dengan itu kita kan sosial maaf sebelumnya NK itu berdiri bukan karena ingin dipuji bukan ingin dapat bayaran makan,

disemua pengurus didoktrin dulu niatnya yang penting ditata niatnya kalau kita niatnya Lillahitaal insyaallah bisa berjalan dengan baik suatu kegiatan seperti pengurusan di NK ini...(NR6 07 Desember 2019)

Nawawi (2003:65) mendefinisikan Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Ndraha (2003:80) mendefinisikan Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

“...Budaya kita mengaji dan melakukan amalan-amalan itu untuk mempererat hubungan kita dan mencari ridho Allah SWT...(NR2 01 Desember 2019)

“...Disini selain bergerak untuk anak-anak yatim kalau malam sebelas gini ada manaqib kita menyantuni dhuafa memberi sembako dhuafa, janda-janda itu dikasih kupon selesainya acara menukarkan kupon untuk mendapatkan sembako, disini kyai merangkul seluruh warga untuk menuju jalan yang benar kyai itu ndak hanya menghidupi yayasan tok syiarnya juga pergang per RT itu ada jadwalnya sendiri niatnya untuk syiar agama itu donatur dari warga kendangsari...(NR5 07 Desember 2019)

“...Saya pribadi itu tadi selain akhirat dengan kemampuan kita bisa bersosialisasi kepada masyarakat syiarlah biar masyarakat itu tau lebih lebih islam, islam itu kan mengajak untuk menjadi lebih baik dengan adanya yayasan ini berharap lah yayasan ini sebagai wadah syiar untuk masyarakat karena semua org itu tujuannya kepada akhirat cumn caranya kadang berbeda apalagi orang yg kurang keagamaannya itu jelas tugas kita sebagai umat islam disitu, syiar kita ya itu tadi dengan cara mengajak mereka untuk ngaji bareng sholat bareng dan bershodaqoh...(NR6 07 Desember 2019)

Pabundu (2008: 4) mendefinisikan Budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kenna dan Beech (2000: 63) mendefinisikan Budaya kerja atau budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima. Berdasar pendapat diatas penulis menyimpulkan budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu dan kelompok tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual.

b. Nilai Budaya Kerja

Menurut Moekijat nilai budaya kerja terbagi menjadi dua bagian antara lain:

1) Disiplin

Suatu perilaku yang senantiasa mengikuti peraturan dan norma yang ada dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan pada peraturan undang-undang, prosedur yang ada, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hasibuan (2007) mendefinisikan disiplin adalah suatu kesadaran atau kesediaan seseorang untuk taat pada peraturan instansi dan norma-norma sosial yang ada suatu perusahaan tersebut. Kesadaran adalah suatu sikap yang suka rela dan sadar atas tanggung jawab dan tugasnya tanpa adanya paksaan dari pihak yang lain. Kesediaan adalah suatu sikap yang sesuai dengan peraturan yang ada dalam suatu perusahaan, baik dalam hal peraturan tertulis atau tidak tertulis. Kedisiplinan merupakan awal dari keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

“...kalau saya ada unsur pengabdian iya itu pengabdian itu anfa’uhum linnas jadi kita itu mencoba memberdayakan diri membuat diri kita bermanfaat untuk orang lain diantaranya adalah yang masih dilembaga ini karena lembaga ini kan berbasis sosial isinya adalah anak-anak yatim piatu dhuafa’, walaupun ada yang umum kan tidak banyak namun lebih ke basis sosial keagamaan, kenapa demikian saya katakan seperti itu karena parameternya adalah kita disini tidak digaji sebagaimana karyawan pada umumnya kalau disini mendapatkan sesuatu itu

namanya bisaroh. Bisaroh itu adalah berbunga alah kadarnya untuk ganti uang bensin, uang beli pulsa, kenapa tidak disebut gaji karena tidak dengan standar gaji bahkan bisa dibawah nominal gaji tersebut, tapi kalau nilai kemanfaatan insyaallah ya besar disini dari pada jadi karyawan. Dan bisaroh itu diberikan dalam waktu satu bulan sekali...(NR1 28 November 2019)

“...Bekerja bukan mengharapakan apa-apa kita lillahi ta'allah untuk anak-anak kita tidak punya keinginan dapat imbalan atau apa jadi kita melihatnya kita kerja untuk anak-anak...(NR4 03 Desember 2019)

“...Bismilah lillahi taala untuk anak-anak untuk yayasan kalau masalah hasil Allah hu'alam...(NR5 07 Desember 2019)

Leteiner dan Levine mengatakan, disiplin kerja perusahaan dapat dikatakan baik jika:

1) Ketepatan waktu

Tepat dapat diartikan sebagai tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah kejadian yang telah lewat atau yang akan datang. Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keadaan tetap tidak ada waktu sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba.

“...Terkait dengan pelaksanaan sendiri iya itu semua kultural ya, organisasi kita itu kultural,

kultural yang dimaksud adalah bergeraknya adanya itu semuanya serba dalam unsur gotong royong. disini menggunakan prinsip kultural karena perinsipnya kultural maka kita itu tidak bisa ada unsur paksaan, yang hanya adalah mengingatkan sebagai bentuk nasihat. tidak bisa kita target harus seperti ini, karena apa ya unsur pengabdian itu loh, kalau molor-molor yg dimaksud molor ini apa andaikan mengejar target kita tidak bisa, target kita itu global banget, global itu misalnya ketika berbicara visi misi, disitu kan bekerja dengan profesional dan melayani sepenuh hati unruk mencapai Ridho Illahi, poin pentingnya itu ada dibelakang yang dimaksud profesional itu apa ya yang sesuai dengan ketentuan organisasi, sesuai dengan jobdis masing masing yang semua tidak ada paksaan yang ada itu deadline ya, misalnya yang ada deadline tidak semua pekerjaan itu ada deadline, misalnya contoh piket, piket jaga itu tidak ada deadlinenya tapi hanya ada waktu rentan kerjanya dari jam sekian sampai jam sekian ndak ada tujuan apa-apa semua cuman kondisifitas yang penting anak-anak berangkat sekolah tahu dan pulang sekolah tahu, kalau tugas saya yang ada deadlinenya itu ngarap majalah, membuat kalender dan urusan dengan dinsos...(NR1 28 November 2019)

“...kalau disni itu fleksibel kok kalau target sih selalu jadi memang berjalannya itu dari kebersamaan dan insyaallah selalu tepat waktu dalam bekerja target target yang dirembukan selama rapat itu isnyaallah sesuai target jadi

untuk prestasi kita tidak berlomba mencapai prestasi baik hanya dengan kesadaran diri masing-masing...(NR3 03 desember 2019)

2) Ketaatan pada peraturan

Peraturan pada perusahaan berupa peraturan tertulis maupun tidak tertulis dibuat bertujuan agar tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia karyawan untuk komitmen pada peraturan perusahaan.

“...Insyallah pekerjaan ini disini disiplin dalam menyelesaikan kerja mereka masing-masing sesuai jobdisk...(NR5 07 Desember 2019)

“...Begitulah pengurus kan macam-macam kesibukannya minimal satu minggu sekali bertemu kedisiplinannya memang beda-beda mbak ngak bisa kayak pengurus dilembaga lain karena apa ada ikatan jadi mereka disini dengan kesadaran masing-masing ...(NR6 07 Desember 2019)

3) Tanggung jawab dan rasa memiliki

Adanya rasa tanggung jawab dan rasa ikut serta memiliki menimbulkan motivasi untuk terus merasa bertanggung jawab.³³

³³ Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Cargo Cabang Pekanbaru)” *Jurnal Jom FISIP* Vol. 2 No. 2 Oktober 2015

“...kita disini sebagai pengurus dididik untuk memiliki rasa tanggung jawab, kita disini itu sudah seperti keluarga sendiri lah karena kita mengurus anak-anak ya kita anggap sebagai keluarga sendiri, insyaallah rasa tanggung jawab kami besar...(NR3 03 Desember 2019)

“...kami disini sudah seperti keluarga sendiri mbak, santri santri sudah seperti anak kami sendiri mereka kami didik untuk menjadi anak yang berakhlakul karimah dan berilmu selayaknya anak-anak yang diluar sana, jika kami menggap mereka seperti anak sendiri maka kami merasa memiliki tanggung jawab yang berat, seingga dari situ kami insyaallah selalu bertanggung jawab dalam bekerja...(NR5 07 Desember 2019)

“...Tanggung jawab mereka semua terlaksana karena itu tadi karena ini sosial keagamaan kemudian siapapun boleh jadi jamaah atau anggota lah, itu kami tahu persisi gitu loh jadi memberi beban mereka itu kita Tanya, sanggup saestu ridho itu biasanya begitu dan kami tahu porsi yang dibebankan itu memang kita sesuaikan dengan aktivitas mereka diluar jam karena sosial tadi dan alhamdulillah jalan, tapi namanya orang itu ada pasang surut sudah biasa kadang semangat kadang agak turun semangatnya saya anggep biasa...(NR7 22 Juli 2020)

Menurut siswanto maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah telah terpenuhi beberapa tujuan yakni:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi terpenuhinya tujuan organisasi, baik sekarang maupun esok hari.
2. Tujuan khusus disiplin kerja adalah
 - a) Agar para karyawan mengetahui peraturan dan kebijakan perusahaan
 - b) Agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya
 - c) Dapat menggunakan sarana dan prasana barang dan jasa dengan sebaik-bainya
 - d) Agar karyawan dapat memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.³⁴

“...Saya kira bagus seperti bagian ini majalah, penerbitan majalah tentang masalah kesiswaan yang anak-anak disini itu sekolah diluar yayasan sini, apa saja yang di ini apa saja ya macem-macem mulai dari keuangan administrasi kedisiplinan panggilan rapat itu berjalan sampai administrasi surat rapat itu jalan semua dan saya nilai 100 nggak pernah ada masalah...(NR7 22 Juli 2020)

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu

³⁴ Amalia Rizki dan Sandi Eka Suprajang “Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar” *Jurnal Penataran* Vol. 2 No. 1 thn 2017

dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Ketika ada seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan yang bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Kedisiplinan karyawan maupun bawahan akan memberi dampak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawan dalam melaksanakan tugas.³⁵ Inisiatif merupakan kesadaran diri bagi karyawan dalam melaksanakan tugas, tanpa adanya kesadaran diri maka karyawan akan sulit untuk mengikuti peraturan yang ada didalam organisasi tersebut

“...kalau untuk sanksi disini itu tidak ada, yang ada itu cuman kita saling mengingatkan, ya sesuai kesadaran diri sendiri karena disini itu sosial jadi bekerja seikhlasnya, meskipun tidak ada sanksi ya Alhamdulillah semua pekerjaan selalu terselesaikan dengan baik dan tepat waktu...(NR2 01 Desember 2019)

“...Disini itu fleksibel yang penting sama-sama jalan saling mengingatkan ntah itu mengingatkan masalah pekerjaan atau hati ini juga jalannya disamping yayasan ada ngaji ngaji juga jadi insyaallah untuk jamani

³⁵ Ibid hal 177

rohani tetep jalan bareng, intinya berusaha rukun tetep jalan dengan satu tujuan...(NR5 07 Desember 2019)

Kedisiplinan juga berkaitan erat dengan penghargaan. Penghargaan merupakan suatu pengakuan atas kinerja yang telah dicapai oleh seseorang. Penghargaan juga dapat menjadikan stimulasi kuat bagi karyawan. penghargaan akan dapat menjadikan karyawan lebih giat dalam bekerja dan dapat menjadikan motivasi kerja karyawan.³⁶

“...kalau di yayasan sini tidak ada karena apa karena disini bukan lembaga profit yang seperti di per bank an atau lain sebagainya kalau disini murni dengan kesadaran diri masing-masing...(NR1 28 November 2019)

“...Kita disini itu ta’dhimnya sama kyai kita sudah dididik tidak selalu berfikir kearah sana itu sudah sebuah kebijakan dari kyai...(NR3 03 Desember 2019)

“...Yang bisa menilai itu bapak pengasuh yang penting kita melaksanakan apalagi keagamaan kita itu tidak mencari reward baik atau jelek tapi yang penting itu kebersamaan dan syiar kita dimasyarakat...(NR6 07 Desember 2019)

³⁶ Andri Feriyanto, S.E., Endang Shyta Triana, S.E., “Pengantar Manajemen (3 in 1)” Kebumen: MEDIATERA, thn 2015, hal 86-87

2) Keterbukaan

Siapa dalam menerima informasi dan memberi informasi yang benar kepada sesama mitra kerja perusahaan. Komunikasi yang baik diperlukan ketika memberikan informasi. Komunikasi selalu diperlukan dalam pekerjaan jenis apapun untuk mencapai tujuan organisasi.

“...Keterbukaannya selalu terbuka apapun yg dihadapi apa yang dirasakan mereka selalu terbuka dirapat itulah puncak kita itu kumpul, aspirasi aspirasi itu ya dilontarkan waktu rapat itu tadi akhirnya kita semua tau oh yg ini itu seperti ini seperti ini...(NR3 03 Desember 2019)

“...Kita saling menghargai tetap tapi kita tetap tawadu' kepada kyai, tapi kalau ada pendapat yang lain tetap kita bicarakan bersama kumpul kumpul kita disertai dengan ngaji malah lebih enak...(NR4 03 Desember 2019)

“...Alhamdulillah di Nk kita terbuka ada apapun terbuka, kita jangan sampai ada masalah disuatu lembaga trs ujung-ujungnya tidak enak itu jangan sampai karena apa bagroun kita itu kan pesantren bukan umum pesantren urusannya dengan Allah gitu loh...(NR6 07 Desember 2019)

Ketika suatu organisasi akan menyampaikan suatu maksud tujuan organisasi, maka pimpinan akan berusaha sebaik mungkin untuk menyampaikannya. Penyampaian maksud yang baik bertujuan agar bawahan ataupun orang yang terlibat di dalam organisasi tersebut dapat

memahami. Dalam hal ini, pemimpin menjadi komunikator, sedangkan bawahan menjadi penerima. Komunikasi dapat diartikan sebagai:

- a) Suatu penyampaian energi dari suatu tempat ketempat yang lain
- b) Penyampaian atau penerimaan signal atau pesan oleh organisme
- c) Pesan yang disampaikan
- d) Proses yang dilakukan suatu sistem untuk mempengaruhi sistem.

Dengan demikian, maka komunikasi itu pada dasarnya adalah penyampaian dan penerimaan suatu pesan. Pesan itu dapat berbentuk verbal atau nonverbal. Bahkan sering kali keduanya tercampur, orang dapat menyatakan sesuatu dan disamping itu lebih menekankan apa yang dikatakan itu dengan suatu gerakan tangan. Dalam komunikasi memiliki beberapa fungsi yaitu sebagai berikut:

1. Pertumbuhan individu

Kita berkembang dan tumbuh melalui komunikasi dengan lingkungan. Pekerja banyak memperoleh pengalaman. Pekerja dapat semakin berkembang dengan adanya komunikasi.

“...Ya sudah pasti karena komunikasi itu sangat penting dalam sebuah organisasi, jika tidak ada komunikasi maka organisasi ini tidak dapat berjalan...(NR1 28 November 2019)

2. Belajar

Erat hubungannya dengan bertumbuhan adalah belajar. Dalam hubungan ini, belajar merupakan pengumpulan informasi sedangkan pertumbuhan mencakup kepribadian seorang secara keseluruhan.

“...Kami sebagai pengurus disini ya tetap masih belajar bersama, belajar itu ya ngaji bersama, musyawarah setiap bulan sekali kemudian kita mengumpulkan informasi ada kesalahan apa aja kemudian kita diskusikan dan kita perbaiki bersama itu juga termasuk belajar, karena apa iya kita ingin memberikan yang terbaik untuk yayasan ini...(NR4 03 Desember 2019)

“...iya kita disini juga masih belajar bersama kyai denga itu tadi ngaji bersama-sama...(NR5 07 Desember 2019)

3. Kesadaran diri

Pekerja akan sadar dengan diri mereka berkat dengan adanya komunikasi. Pekerja akan menerima informasi dari pekerja lain (secara langsung atau tidak langsung) tentang diri pekerja.

“...Alhamdulillah mereka disini semua sadar diri, sehingga pekerjaan mereka semua selalu terselesaikan, meskipun mereka ada tanggung jawab diluar Yayasan tapi merea juga selalu tanggung jawab dengan pekerjaan yang ada di Yayasan ini...(NR3 03 Desember 2019)

“...Perlu diketahui juga orangnya macem-macem dari segi pendidikan dan kesibukan macem-macem pastilah ada naik turnya pasti khususnya saya sebagai sesi dakwah itu harus memberi tahu ayo kita berangkat lagi untuk ngaji memang kuncinya tadi ngaji untuk penyemangat dari semua pengurus itu disitu tapi kalau pengurus tidak mau berkumpul dalam ikatan ngaji itu ya susah, tapi ya Alhamdulillah disini semua pengurus sadar diri dan bertanggung jawab dengan apa yang telah diamanahkan oleh bapak pengasuh...(NR6 07 Desember 2019)

4. Integrasi dengan lingkungan

Kita semua ada dalam suatu dunia yang terdiri dari manusia, ide, ruang, dan benda-benda. Dunia yang dimaksud adalah lingkungan perseptual yang sering disebut sebagai kerangka acuan. Untuk hidup dalam dunia perseptual, kita harus mengubah pikiran dan tingkah laku kita terus-menerus.

“...Setiap sebulan sekali kita disini musyawarah untuk membahas pekerjaan kita bagaimana, dan menguluarkan ide-ide baru untuk membuat Yayasan lebih maju lagi, kalau untuk tingkah laku Inshaallah pengurus disini baik semua karena kita ini pesantren dan harus menjaga tingkah laku...(NR3 03 Desember 2019)

5. Saling menghargai

Perilaku seseorang yang dapat menunjukan penghargaan terhadap individu.

“...Saling menerima pendapat dan saling memberi informasi...(NR2 01 Desember 2019)

“...Alhamdulillah selama ini bisa saling menghargai dengan baik karena itu tadi kita dibentuk oleh kyai visi misi itu jara berfikir kita sudah dibentuk agar searah utuh sebagaimana manusia memiliki sebuah pendapat atau ide yang berbeda bagaimana ide dan pendapat itu bisa menyatu ya semuanya akhirnya walaupun toh ada yang berpendapat pendapatnya tidak dipakai ya mereka masih menerima...(NR3 03 Desember 2019)

“...Alhamdulillah bias, disini itu semua bisa menghargai karena apa iya itu tadi sesi ini dan sesi yg lain dikumpulkan menjadi satu dan sebagai moderator itu pak kyai kalau pesantren beda dengan lembaga lain atau lembaga umum kalau dipesantren untungnya kan disitu kalau ada masalah dibilang kita pengurus juga dibilang kita santri kalau ada moderator pak kyai insyaallah ada jalan keluar masalah bisa teratasi jadi nggk ada masalah dibelakang...(NR6 07 Desember 2019)

Keterbukaan merupakan suatu hal yang penting bagi peningkatan motivasi karyawan, karena keterbukaan akan dapat menimbulkan rasa kepercayaan diri pada diri karyawan dan dapat meningkatkan pekerjaannya serta dapat menyampaikan hasil pekerjaan yang telah ia capai. Wono dan surahman mengatakan bahwa dengan adanya keterbukaan nilai kerja yang diterima oleh karyawan akan dapat

meningkatkan motivasi karyawan.³⁷ Mengakui kesalahan dengan terbuka akan dapat menjadikan suatu organisasi berjalan dengan sesuai tujuannya.

“...Malah justru semangat dan dapat menjadi motivasi kami karena apa aktifitas kerja dan lain sebagainya sibuk kita capek kita lelah kita ngurusi keluarga itu kami yakin dan kami ajarkan itu bagian dari ibadah jangan mengeluh jangan putus asa kalau kita yakin pada Allah tauhidan kita ini kuat terus dengan ilmu yang kita fahami itu bagian dari ibadah itu nggak ada yang nggak enak memang indah semua ngadepin keluarga istri anak kebutuhan, mereka yakin pasti akan dicukupi asalkan tadi itu keyakinan yang kita pelajari dan kita amalkan...(NR7 22 Juli 2020)

Organisasi yang dapat terbuka antar pekerja akan dapat menjadi kekuatan yang dapat mengendalikan berbagai masalah dengan cepat dan akan mudah terselesaikan. Dengan keterbukaan juga akan cepat dapat mewujudkan berbagai kesempatan. Ketika dibandingkan dengan organisasi tertutup masalah akan cenderung di atas oleh beberapa staf yang akrab dan diatasi secara konspirasi sehingga para karyawan cenderung tutup mulut. Dengan

³⁷ Firman Menne “Nilai-Nilai Spiritual dalam Entitas Bisnis Syariah”
Jakarta:Celebes Media Perkasa, thn 2017, hlm 57

organisasi seperti ini akan menimbulkan ide-ide terbatas dan komunikasi tidak berjalan lancar.³⁸

“...Kami ingatkan jadi kami panggil jadi yang ngurus bidang misalnya ya disini ada beberapa aitem misalnya terkait urusan dhuafa’ disitu jobdisnya apa dhuafa’ tiap bulan meraka itu kan membagi-bagi untuk para dhuafa’ apa kewajibannya yaitu mengkaamodir mengkordiniri mendata membagi undangan membuat jadwal untuk mengambil, kemudian ada kurangnya apa ya kita panggil langsung itu ada kesepakatan, jadi sudah ada kesepakatan disini baik maupun santri dan jamaah maupun yang berusia itu saya ada komitmen siapapun nek pun teng mriki itu jangan samakan diluar disini itu tempat penggemblengan jadi nggak kenal anak-anak ataupun orang tua lah itu artinya apa kalau ada kekurangan saya panggil tujuannya apa untuk mengingatkan dan itu ada catatan jangan sakit hati jangan sampai nggak ridho jangan membuat masalah walaupun saya juga tolong diingatkan kalau salah, tindakan kami seperti itu jadi saya ini sering manggil orang-orang walaupun sudah berumur coba kalau saya dengar begini-begini gitu itu sudah menjadi budaya, jadi saya ini harus membawa kontek kalimat atau kata jamaah itu tidak sembarangan jadi harus betul-betul dilandasi tulus lahir batin kemudian niat kita apa dalam satu jamaah itu apa, ini harus dengan lapangdada semuanya itu...(NR7 22 Juli 2020)

³⁸ Rohmadi Rusdi & Ronin Hidayat, “Apa Susahnya Karyawan Menjadi Bos?”, Jakarta:Kompas Gramedia, thn 2008, hlm 54

“...Ya kita kalau kita mengomongkan masalah semuanya kontekstual dan insidentil pula maka kita lihat dulu apa problemnya, misalnya kalau kita ngomong tugas, kalau saya katakan tugas kok kurang pas ya, misalnya ada amanah kegiatan misalnya dikegiatan itu ada masalah ya bagi saya itu yang pertama tindakannya adalah yang pertama saya pahami dulu permasalahannya itu seperti apa, awal mula, jalan masalah kemudian kalau sudah mengetahui masalahnya atau detailnya seperti apa maka disitu saya akan mencoba untuk mencari problem sofining mencari solusi atau cara-cara itu agar tidak lagi menjadi masalah, nek bahasae arek arek ngunukan katakan pada masalah bahwa aku punya Allah yang maha besar yang bisa menyelesaikan semua masalah tanpa masalah ya gitu ya bagaimana pun kita tidak bisa melewati yang namanya problem itu ada tantangan itu sudah pasti, karena menganggap bahwa apa yang kita hadapai saat itu adalah sesuatu yang baru tidak lazim kata lain tidak baru itu tidak lazim nggak biasae, biasae ngene kok ngunu lah itu tantangan. Tantangan juga dapat menjadi kita lebih kuat dalam menghadapi masalah yang ada...(NR1 28 November 2019)

C. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun data-data yang telah diperoleh peneliti dari hasil wawancara, seperti data-data lapangan, dokumentasi dan baha-bahan lain, sehingga mudah

dipahami dan dapat memberikan informasi kepada orang yang membutuhkan.³⁹

b. Budaya kerja

Menurut Budi Paramita budaya kerja adalah budaya sebagai pemanfaatan untuk meningkatkan efesiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki satu golongan masyarakat dalam sekelompok pemikiran dasar atau program mental. Paramitha membagi budaya kerja dalam dua bagian yaitu pertama sikap terhadap pekerjaan yakni kenyamanan dalam beraktifitas dalam bekerja, dibandingkan dengan kepentingan lain seperti bersantai atau semata-mata bekerja hanya dalam keterpaksaan untuk tujuan hidupnya. Kedua perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin mengerjakan pekerjaan, berdedikasi, bertanggung jawab pada pekerjaan yang telah diberikan atasan, berhati-hati dalam melaksanakan tugas, teliti dalam bekerja, cermat, memiliki kemauan kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, dan saling membantu antar karyawan.

“...Pertama saya ini sudah meniatkan hati saya untuk mengabdikan diri dilembaga ini saya yang dari dulu paling lama disini saya sudah meniatkan ibadah yang disampaikan kyai, kedua saya ingin bersama pengurus yang lain untuk mendidik menjaga nak-anak yatim piatu. Untuk tanggung jawab kerja insyaallah pengurus

³⁹ Hengki Wijaya, M.Th, “Analisis Data Kualitatis Ilmu Pendidikan Teologi”, Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, tahun 2018.

disini semua tanggung jawab dengan baik, mereka juga saling memberikan semangat dan motivasi...(NR3 03 Desember 2019)

Informan ketiga mengatakan memiliki niat untuk mengabdikan diri di Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah dan memiliki keinginan kuat untuk mendidik anak-anak yatim. Sehingga bisa dikatakan bahwa informan ketiga nyaman dalam bekerja dan tidak ada paksaan hanya untuk dunia semata.

“...Bismillah ibadah lillahi taalla, Rosulullah bilang siapa yang menghidupi anak yatim akan berdiri seperti ini dua jari menunjuk atau akan berdekatan dengan Rosulullah insyaallah itu komitmen tujuan dari semua pengurus. Alhamdulillah semua pekerjaan disini terkendali dengan baik juga bisa dikatakan mereka bekerja dengan baik dan bertanggung jawab...(NR5 07 Desember 2019)

Informan kelima mengatakan bahwa pengurus memiliki komitmen untuk menghidupi anak yatim dan niat lillahi taala. Pengurus memberikan hasil kerja dengan baik dan bertanggung jawab.

“...Komitmenya satu lillahi taala makanya dengan itu kita kan sosial maaf sebelumnya NK itu berdiri bukan karena ingin dipuji bukan ingin dapat bayaran makan, disemua pengurus didoktrin dulu niatnya yang penting ditata niatnya kalau kita niatnya Lillahitaal insyaallah bisa berjalan dengan baik suatu kegiatan seperti

pengurusan di NK ini...(NR6 07 Desember 2019)

Informan keenam mengatakan memiliki komitmen lillahi taala, jika niatnya lillahi taal maka semua pekerjaan akan berjalan dengan baik, dan pengurus akan dapat bertanggung jawab dengan maksimal.

Telah ditemukan data sesuai dengan teori yang ada. Teori yang ada menjelaskan bahwa budaya itu merupakan kemanfaatan dan sikap bekerja bukan hanya semata-mata untuk diri sendiri, namun untuk kenyamanan diri tanpa paksaan. Selain itu perilaku dalam bekerja seperti tanggung jawab dan berkomitmen. Ketiga informan diatas telah mengatakan memiliki komitmen lillahi taal dan bertanggung jawab dalam bekerja.

Nawawi (2003:65) mendefinisikan Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Ndraha (2003:80) mendefinisikan Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

“...Budaya kita mengaji dan melakukan amalan-amalan itu untuk mempererat hubungan kita dan mencari ridho Allah SWT...(NR2 01 Desember 2019)

Informan kedua mengatakan bahwa budaya kerja mereka adalah mengaji bersama untuk mencari ridho Allah dan mempererat hubungan sesama pengurus.

“...Disini selain bergerak untuk anak-anak yatim dan ngaji bareng kalau malam sebelas gini ada manaqib kita menyantuni dhuafa memberi sembako dhuafa, janda-janda itu dikasih kupon selesainya acara menukarkan kupon untuk mendapatkan sembako, disini kyai merangkul seluruh warga untuk menuju jalan yang benar kyai itu ndak hanya menghidupi yayasan tok syiarnya juga pergang per RT itu ada jadwalnya sendiri niatnya untuk syiar agama itu donatur dari warga kendangsari...(NR5 07 Desember 2019)

Informan kelima mengatakan budaya yang ada dalam Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah adalah ngaji bersama dan bakti sosial dan syiar agama.

“...Saya pribadi itu tadi dengan kemampuan kita bisa bersosialisasi kepada masyarakat syiarlah biar masyarkat itu atau lebih lebih islam, islam itu kan mengajak untuk menjadi lebih baik dengan adanya yayasan ini berharap lah yayasan ini sebagai wada syiar untuk masyarakat karena semua org itu tujuannya

kepada akhirat cumn caranya kadang berbeda apalagi orang yg kurang keagamaannya itu jelas tugas kita sebagai umat islam disitu, syiar kita ya itu tadi dengan cara mengajak mereka untuk ngaji bareng sholawat bareng dan bershodaqoh...(NR6 07 Desember 2019)

Informan keenam mengatakan budaya kerja pengurus Yayasan Pondok Aitam dan dhuafa' Nurul Karomah adalah syiar. Sebagai umat muslim syiar itu diperlukan karena islam itu mengajak kepada kebaikan. Syiar yag dilakukan pengurus Yayasan dengan cara mengajak ngaji, sholawat dan bershodaqoh.

Telah ditemukan data yang sesuai dengan teori yang ada. Teori yang ada menjelaskan bahwa budaya kerja merupakan kebiasaan yang ada dalam sebuah organisasi. Sedangkan data yang ada menjelaskan bahwa budaya pada Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah adalah syiar, dengan cara ngaji, sholawat dan Bershodaqoh.

Pabundu (2008: 4) mendefinisikan Budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kenna dan Beech (2000: 63) mendefinisikan Budaya kerja atau budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami

tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima. Berdasar pendapat diatas penulis menyimpulkan budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu dan kelompok tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual.

c. Nilai Budaya Kerja

Menurut Moekijat nilai budaya kerja terbagi menjadi tiga bagian antara lain:

1) Disiplin

Suatu perilaku yang senantiasa mengikuti peraturan dan norma yang ada dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan pada peraturan undang-undang, prosedur yang ada, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hasibuan (2007) mendefinisikan disiplin adalah suatu kesadaran atau kesediaan seseorang untuk taat pada peraturan instansi dan norma-norma sosial yang ada suatu perusahaan tersebut. Kesadaran adalah suatu sikap yang suka rela dan sadar atas tanggung jawab dan tugasnya tanpa adanya paksaan dari pihak yang lain. Kesedian adalah suatu sikap yang sesuai dengan peraturan yang ada

dalam suatu perusahaan, baik dalam hal peraturan tertulis atau tidak tertulis. Kedisiplinan merupakan awal dari keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

“...kalau saya ada unsur pengabdian iya itu pengabdian itu anfa’uhum linnas jadi kita itu mencoba memberdayakan diri membuat diri kita bermanfaat untuk orang lain diantaranya adalah yang masih dilembaga ini karena lembaga ini kan berbasis sosial isinya adalah anak-anak yatim piatu dhuafa’, walaupun ada yang umum kan tidak banyak namun lebih ke basis sosial kegamaan, kenapa demikian saya katakan seperti itu karena parameternya adalah kita disini tidak digaji sebagaimana karyawan pada umumnya kalau disini mendapatkan sesuatu itu namanya bisaroh. Bisaroh itu adalah berbunga alah kadarnya untuk ganti uang bensin, uang beli pulsa, kenapa tidak disebut gaji karena tidak dengan standar gaji bahkan bisa dibawah nominal gaji tersebut, tapi kalau nilai kemanfaatan insyaallah ya besar disini dari pada jadi karyawan. Dan bisaroh itu diberikan dalam waktu satu bulan sekali...(NR1 28 November 2019)

“...Bekerja bukan mengharapkan apa-apa kita lillahi ta’allah untuk anak-anak kita tidak punya keinginan dapat imbalan atau apa jadi kita melihatnya kita kerja untuk anak-anak...(NR4 03 Desember 2019)

“...Bismillah lillahi taala untuk anak-anak untuk yayasan kalau masalah hasil Allah hu’alam...(NR5 07 Desember 2019)

Informan pertama mengatakan bahwa ia bekerja di Yayasan ini memiliki rasa ingin dapat menjadi orang yang bermanfaat bagi semua orang terutama orang-orang yang ada dalam Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa’ Nurul Karomah ini. Dapat dikatakan bahwa informan pertama bekerja di Yayasan hanya memiliki unsur pengabdian jadi bekerja dengan kesadaran dan kesediaanya karena pengurus di Yayasan ini tidak digaji selayaknya karyawan pada mestinya.

Informan keempat mengatakan bahwa ia mengabdikan diri pada Yayasan demi anak-anak yang ada dalam Yayasan. Ia dengan kesediaanya lillahita’ala dan tidak menginginkan imbalan apapun.

Informan kelima mengatakan bahwa ia mengabdikan dengan kesediannya lillahita’ala. Ia juga mengatakan untuk hasil Allah hu’alam.

Telah ditemukan data yang sesuai dengan teori bahwa para pengurus di Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa’ Nurul Karomah mereka mengabdikan diri dengan kesediannya dan kesadaran diri mereka masing-masing, jadi mereka tidak mengharapkan lebih dari Yayasan. Sehingga dengan adanya rasa kesediaan dan kesadaran

diri mereka, maka mereka akan dapat mentaati peraturan Yayasan dan mereka akan bertanggung jawab dengan pekerjaan masing-masing.

Leteiner dan Levine mengatakan, disiplin kerja perusahaan dapat dikatakan baik jika:

1) Ketepatan waktu

Tepat dapat diartikan sebagai tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah kejadian yang telah lewat atau yang akan datang. Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keadaan tetap tidak ada waktu sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba.

“...Terkait dengan pelaksanaan sendiri iya itu semua kultural ya, organisasi kita itu kultural, kultural yang dimaksud adalah Bergeraknya adanya itu semuanya serba dalam unsur gotong royong. disini menggunakan prinsip kultural karena perinsipnya kultural maka kita itu tidak bisa ada unsur paksaan, yang hanya adalah mengingatkan sebagai bentuk nasihat. tidak bisa kita target harus seperti ini, karena apa ya unsur pengabdian itu loh, kalau molor-molor yg dimaksud molor ini apa andaikan mengejar target kita tidak bisa, target kita itu global banget, global itu misalnya ketika berbicara visi misi, disitu kan bekerja dengan profesional dan melayani sepenuh hati unruk mencapai Ridho Illahi, poin pentingnya itu ada dibelakang yang

dimaksud profesional itu apa ya yang sesuai dengan ketentuan organisasi, sesuai dengan jobdis masing masing yang semua tidak ada paksaan yang ada itu deadline ya, misalnya yang ada deadline tidak semua pekerjaan itu ada deadline, misalnya contoh piket, piket jaga itu tidak ada deadlinenya tapi hanya ada waktu rentan kerjanya dari jam sekian sampai jam sekian ndak ada tujuan apa-apa semua cuman kondisifitas yang penting anak-anak berangkat sekolah tahu dan pulang sekolah tahu, kalau tugas saya yang ada deadlinenya itu ngarap majalah, membuat kalender dan urusan dengan dinsos...(NR1 28 November 2019)

“...kalau disini itu fleksibel kok kalau target sih selalu jadi memang berjalannya itu dari kebersamaan dan insyaallah selalu tepat waktu dalam bekerja target target yang dirembukan selama rapat itu insyaallah sesuai target jadi untuk prestasi kita tidak berlomba mencapai prestasi baik hanya dengan kesadaran diri masing-masing...(NR3 03 desember 2019)

Informan pertama menjelaskan kinerja yang ada dalam Yayasan Pondok Aitam da Dhuafa adalah semua berjalan dengan kultular atau gotong royong. Informan pertama mengatakan bahwa pengurus Yayasan bekerja tanpa paksaan. Dapat dikatakan bahwa mereka dapat bekerja dengan sesuai waktu yang telah ditentukan

Sedangkan informan kedua menjelaskan seperti halnya yang telah dijelaskan oleh

informan pertama. Pengurus Yayasan bekerja dengan kesadaran diri mereka masing-masing artinya mereka bekerja tanpa paksaan. Kinerja pengurus hasil dari kebersamaan pengurus atau gotong royong, meski tanpa paksaan kinerja pengurus selalu mencapai target yang telah ditentukan.

Telah ditemukan data yang sama dengan teori. Teori menjelaskan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas. Ketepatan waktu dalam menjalankan tugas dapatkan dikatakan sebagai disiplin karyawan. sedangkan kedua informan telah mengatakan bahwa pengurus Yayasan telah menjalankan tugas tanpa paksaan dan dengan kesadaran diri mereka masing-masing, sehingga dapat ditarik kesimpulannya bahwa pengurus dapat bekerja dengan sesuai waktu yang telah ditentukan.

2) Ketaatan pada peraturan

Peraturan pada perusahaan berupa peraturan tertulis maupun tidak tertulis dibuat bertujuan agar tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia karyawan untuk komitmen pada peraturan diperusahaan.

“...Insyallah pekerja disini disiplin dalam melesaikan kerja mereka masing-masing sesuai jobdisk...(NR5 07 Desember 2019)

“...Begron nya pengurus kan macem-macem kesibukkannya minimal satu minggu sekali bertemu kedisiplinannya memang beda-beda

mbak ngak bisa kayak pengurus dilembaga lain karena apa ada ikatan jadi mereka disini dengan kesadaran masing-masing ...(NR6 07 Desember 2019)

Informan kelima dan keenam menyampaikan data yang sama. Data yang ada adalah pengurus di Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah disiplin sesuai jobdisk mereka masing-masing. Jadi dapat dikatakan bahwa mereka pengurus Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah bekerja sesuai kesadaran diri mereka masing-masing.

Telah ditemukan data sesuai dengan teori yang ada. Teori yang ada menjelaskan ketaatan pada peraturan. Data yang ada menjelaskan bahwa pengurus Yayasan telah disiplin dalam bekerja, meski mereka ada ikatan diluar Yayasan. Pengurus Yayasan memiliki unsur pengabdian, sehingga pengurus yang bekerja di Yayasan tersebut bekerja sesuai kesadaran diri masing-masing tanpa adanya paksaan.

3) Tanggung jawab dan rasa memiliki

Adanya rasa tanggung jawab dan rasa ikut serta memiliki menimbulkan motivasi untuk terus merasa bertanggung jawab.⁴⁰

⁴⁰ Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Cargo Cabang Pekanbaru)" *Jurnal Jom FISIP* Vol. 2 No. 2 Oktober 2015

“...kita disini sebagai pengurus dididik untuk memiliki rasa tanggung jawab, kita disini itu sudah seperti keluarga sendiri lah karena kita mengurus anak-anak ya kita anggap sebagai keluarga sendiri, insyaallah rasa tanggung jawab kami besar...(NR3 03 Desember 2019)

“...kami disini sudah seperti keluarga sendiri mbak, santri santri sudah seperti anak kami sendiri mereka kami didik untuk menjadi anak yang berakhlakul karimah dan berilmu selayaknya anak-anak yang diluar sana, jika kami menggap mereka seperti anak sendiri maka kami merasa memiliki tanggung jawab yang berat, seingga dari situ kami insyaallah selalu bertanggung jawab dalam bekerja...(NR5 07 Desember 2019)

“...Tanggung jawab mereka semua terlaksana karena itu tadi karena ini sosial keagamaan kemudian siapapun boleh jadi jamaah atau anggota lah, itu kami tahu persisi gitu loh jadi memberi beban mereka itu kita Tanya, sanggup saestu ridho itu biasanya begitu dan kami tahu porsi yang dibebankan itu memang kita sesuaikan dengan aktivitas mereka diluar jam karena sosial tadi dan alhamdulillah jalan, tapi namanya orang itu ada pasang surut sudah biasa kadang semangat kadang agak turun semangatnya saya anggep biasa...(NR7 22 Juli 2020)

` Informan ketiga mengatakan pengurus memiliki rasa tanggung jawab yang besar, karena pengurus merasa memiliki dalam

mendidik santri yang ada. Pengurus menganggap santri sebagai keluarga sendiri.

Sedangkan informan kelima mengatakan data yang sesuai dengan informan ketiga, pengurus Yayasan menganggap santri yang ada seperti anak sendiri. Pengurus mendidik santri untuk menjadi anak yang sholeh, sholeha, berakhlakul karimah dan berilmu selayaknya anak-anak yang lebih beruntung dari mereka, sehingga mereka memiliki rasa tanggung jawab yang besar.

Informan ketujuh mengatakan bahwa pengurus dapat bertanggung jawab dalam semua tugasnya. Mereka dapat bertanggung jawab karena sebelum masuk dalam Yayasan tersebut mereka dipastikan oleh pengasuh bahwa mereka bisa bertanggung jawab sepenuhnya kepada tugas yang telah diberikan.

Telah ditemukan data yang sesuai dengan teori yang ada. Teori yang ada menjelaskan tanggung jawab dan rasa memiliki dalam bekerja. Sedangkan pengurus Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' mendidik santri selayaknya anak mereka sendiri. Pengurus menginginkan santri menjadi anak yang sholeh, sholeha, berakhlakul karimah dan berilmu selayaknya anak-anak diluar sana.

Menurut siswanto maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah telah terpenuhi beberapa tujuan yakni:

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi terpenuhinya tujuan organisasi, baik sekarang maupun esok hari.
2. Tujuan khusus disiplin kerja adalah
 - e) Agar para karyawan mengetahui peraturan dan kebijakan perusahaan
 - f) Agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya
 - g) Dapat menggunakan sarana dan prasana barang dan jasa dengan sebaik-bainya
 - h) Agar karyawan dapat memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.⁴¹

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Ketika ada seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan yang bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Kedisiplinan karyawan maupun bawahan akan memberi dampak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawan dalam melaksanakan tugas.⁴² Inisiatif merupakan

⁴¹ Amalia Rizki dan Sandi Eka Suprajang "Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar" *Jurnal Penataran* Vol. 2 No. 1 thn 2017

⁴² Ibid hal 177

kesadaran diri bagi karyawan dalam melaksanakan tugas, tanpa adanya kesadaran diri maka karyawan akan sulit untuk mengikuti peraturan yang ada didalam organisasi tersebut.

“...kalau untuk sanksi disini itu tidak ada, yang ada itu cuman kita saling mengingatkan, ya sesuai kesadaran diri sendiri karena disini itu sosial jadi bekerja seikhlasnya, meskipun tidak ada sanksi ya Alhamdulillah semua pekerjaan selalu terselesaikan dengan baik dan tepat waktu...(NR2 01 Desember 2019)

“...Disini itu fleksibel yang penting sama-sama jalan saling mengingatkan ntah itu mengingatkan masalah pekerjaan atau hati ini juga jalannya disamping Yayasan ada ngaji ngaji juga jadi insyaallah untuk jamani rohani tetep jalan bareng, intinya berusaha rukun tetep jalan dengan satu tujuan...(NR5 07 Desember 2019)

Informan kedua mengatakan bahwasanya di Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah tidak ada sanksi bagi yang tidak disiplin, pengurus bekerja sesuai dengan kesadaran diri masing-masing.

Informan kelima mengatakan bahwa Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah merupakan organisasi fleksibel, jadi tidak ada sanksi. Meski tidak ada sanksi pekerjaan selalu terselesaikan dengan baik.

Informan kelima juga mengatakan bahwa yang terpenting dalam organisasi itu saling mengingatkan dalam hal kerja maupun masalah hati. Dengan adanya saling mengingatkan maka organisasi akan berjalan dengan baik.

Telah ditemukan data yang tidak sesuai dengan teori yang ada. Teori yang ada menjelaskan sanksi bagi pelanggar disiplin. Kedua informan diatas menjelaskan bahwa di Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah tidak ada sanksi tertulis maupun lisan. Peneliti menemukan temuan baru bahwa meski tidak ada sanksi lisan maupun tertulis namun organisasi tetap berjalan dengan baik dengan cara saling mengingatkan masalah pekerjaan maupun hati, saling menjaga hubungan dan sadar diri akan tugas masing-masing.

Kedisiplinan juga berkaitan erat dengan penghargaan. Penghargaan merupakan suatu pengakuan atas kinerja yang telah dicapai oleh seseorang. Penghargaan juga dapat menjadikan stimulasi kuat bagi karyawan. penghargaan akan dapat menjadikan karyawan lebih giat dalam bekerja dan dapat menjadikan motivasi kerja karyawan.⁴³

“...kalau di yayasan sini tidak ada karena apa karena disini bukan lembaga profit yang

⁴³ Andri Feriyanto, S.E., Endang Shyta Triana, S.E., “Pengantar Manajemen (3 in 1)” Kebumen: MEDIATERA, thn 2015, hal 86-87

seperti di per bank an atau lain sebagainya kalau disini murni dengan kesadaran diri masing-masing...(NR1 28 November 2019)

“...Kita disini itu ta’dhimnya sama kyai kita sudah dididik tidak selalu berfikir kearah sana itu sudah sebuah kebijakan dari kyai...(NR3 03 Desember 2019)

“...Yang bisa menilai itu bapak pengasuh yang penting kita melaksanakan apalagi keagamaan kita itu tidak mencari reward baik atau jelek tapi yang penting itu kebersamaan dan syiar kita dimasyarakat...(NR6 07 Desember 2019)

Hasil dari wawancara diatas ketiga informan telah menyampaikan bahwasannya, di Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa tidak ada reward atau penghargaan apapun. Pengurus bekerja sesuai dengan kesadaran diri mereka dan mengutamakan kebersamaan dan ta’dhim kepada Kyai.

Dari hasil data yang ada telah ditemukan data yang tidak sesuai dengan teori yang ada. Dalam Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa’ tidak ada sanksi dan reward. Karena Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa’ Nurul Karomah merupakan lembaga Sosial yang dimana para pengurusnya memiliki unsur pengabdian dan sukarelawan dalam bekerja diYayasan tersebut. Sehingga Pengurus Yayasan mengutamakan kesadaran diri dan kesedian

mereka dalam bekerja. sedangkan teori yang ada menjelaskan penghargaan merupakan stimulasi kuat bagi pekerja.

2) Keterbukaan

Siap dalam menerima informasi dan memberi informasi yang benar kepada sesama mitra kerja perusahaan. Komunikasi yang baik diperlukan ketika memberikan informasi. Komunikasi selalu diperlukan dalam pekerjaan jenis apapun untuk mencapai tujuan organisasi.

“...Keterbukaannya selalu terbuka apapun yg dihadapi apa yang dirasakan mereka selalu terbuka dirapat itulah puncak kita itu kumpul, aspirasi aspirasi itu ya dilontarkan waktu rapat itu tadi akhirnya kita semua tau oh yg ini itu seperti ini seperti ini...(NR3 03 Desember 2019)

“...Kita saling menghargai tetep tapi kita tetap tawadu’ kepada kyai, tapi kalau ada pendapat yang lain tetap kita bicarakan bersama kumpul kumpul kita disertai dengan ngaji malah lebih enak...(NR4 03 Desember 2019)

“...Alhamdulillah di Nk kita terbuka ada apapun terbuka, kita jangan sampai ada masalah disuatu lembaga terus ujung-ujungnya tidak enak itu jangan sampai karena apa bagroun kita itu kan pesantren

bukan umum pesantren urusannya dengan Allah gitu loh...(NR6 07 Desember 2019)

Ketiga informan diatas menjelaskan bahwa pengurus Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah selalu terbuka dalam hal apapun. Pengurus saling memberi informasi agar organisasi dapat mencapai tujuan.

Telah ditemukan data yang sesuai dengan teori yang ada. Teori yang ada menjelaskan keterbukaan dalam hal kerja dan saling memberi informasi.

Ketika suatu organisai akan menyampaikan suatu maksud tujuan organisasi, maka pimpinan akan berusaha sebaik mungkin untuk menyampaikannya. Penyampaian maksud yang baik bertujuan agar bawahan ataupun orang yang terlibat di dalam organisasi tersebut dapat memahami. Dalam hal ini, pemimpin menjadi komunikator, sedangkan bawahan menjadi penerima. Komunikasi dapat diartikan sebagai:

- a) Suatu penyampaian energi dari suatu tempat ketempat yang lain
- b) Penyampaian atau penerimaan signal atau pesan oleh organisme
- c) Pesan yang disampaikan
- d) Proses yang dilakukan suatu sistem untuk mempengaruhi sistem.

Dengan demikian, maka komunikasi itu pada dasarnya adalah penyampaian dan penerimaan suatu pesan. Pesan itu dapat berbentuk verbal atau nonverbal. Bahkan sering kali keduanya tercampur, orang dapat menyatakan sesuatu dan disamping itu lebih menekankan apa yang dikatakan itu dengan suatu gerakan tangan. Dalam komunikasi memiliki beberapa fungsi yaitu sebagai berikut:

(1) Pertumbuhan individu

Kita berkembang dan tumbuh melalui komunikasi dengan lingkungan. Pekerja banyak memperoleh pengalaman. Pekerja dapat semakin berkembang dengan adanya komunikasi.

“...Ya sudah pasti karena komunikasi itu sangat penting dalam sebuah organisasi, jika tidak ada komunikasi maka organisasi ini tidak dapat berjalan...(NR1 28 November 2019)

Informan pertama mengatakan bahwa komunikasi itu penting dalam organisasi. Organisasi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya komunikasi.

Telah ditemukan data yang sesuai dengan teori yang ada. Teori yang ada menjelaskan komunikasi diperlukan dalam organisasi. Sedangkan data yang ada menjelaskan bahwa Yayasan Pondok Aitam dn dhuafa' Nurul

Karomah menggunakan komunikasi sebagai jalan lancarnya organisasi.

(2) Belajar

Erat hubungannya dengan bertumbuhan adalah belajar. Belajar merupakan pengumpulan informasi, sedangkan pertumbuhan mencakup kepribadian seorang secara keseluruhan.

“...Kami sebagai pengurus disini ya tetap masih belajar bersama, belajar itu ya ngaji bersama, musyawarah setiap bulan sekali kemudian kita mengumpulkan informasi ada kesalahan apa aja kemudian kita diskusikan dan kita perbaiki bersama itu juga termasuk belajar, karena apa iya kita ingin memberikan yang terbaik untuk Yayasan ini...(NR4 03 Desember 2019)

“...iya kita disini juga masih belajar bersama kyai dengan itu tadi ngaji bersama-sama...(NR5 07 Desember 2019)

Kedua informan diatas mengatakan bahwa data yang sama. Data yang ada menjelaskan bahwa pengurus belajar dengan cara ngaji bersama, musyawarah, mengumpulkan informasi yang ada jika ada kesalahan akan didiskusikan bersama dan diperbaiki.

Telah ditemukan data yang sama dengan teori yang ada. Teori yang ada

menjelaskan belajar merupakan pengumpulan informasi. Sedangkan data yang ada menjelaskan pengurus belajar dengan cara ngaji bersama, musyawarah dan mengumpulkan informasi untuk didiskusikan bersama.

(3) Kesadaran diri

Pekerja akan sadar dengan diri mereka berkat dengan adanya komunikasi. Pekerja akan menerima informasi dari pekerja lain (secara langsung atau tidak langsung) tentang diri pekerja.

“...Alhamdulillah mereka disini semua sadar diri, sehingga pekerjaan mereka semua selalu terselesaikan, meskipun mereka ada tanggung jawab diluar Yayasan tapi mereka juga selalu tanggung jawab dengan pekerjaan yang ada di Yayasan ini...(NR3 03 Desember 2019)

“...Perlu diketahui juga orangnya macem-macam dari segi pendidikan dan kesibukan macem-macam pastilah ada naik turunnya pasti khususnya saya sebagai sesi dakwah itu harus memberi tahu ayo kita berangkat lagi untuk ngaji memang kuncinya tadi ngaji untuk penyemangat dari semua pengurus itu disitu tapi kalau pengurus tidak mau berkumpul dalam ikatan ngaji itu ya susah, tapi ya Alhamdulillah disini semua pengurus sadar diri dan bertanggung jawab dengan apa

yang telah diamanahkan oleh Bapak pengasuh...(NR6 07 Desember 2019)

Informan ketiga mengatakan bahwa pengurus Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nuruk Karomah sadar diri. Pengurus bertanggung jawab dalam hal kerja, meskipun ada beberapa pengurus memiliki tanggung jawab diluar Yayasan.

Informan keenam mengatakan bahwa pengurus Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul karomah memiliki jenjang pendidikan yang berbeda-beda dan tanggung jawab yang berbeda-beda. jika pengurus tidak mengikuti ngaji bersama maka akan sulit untuk mengikuti jalannya organisasi. Akan tetapi pengurus YPADNK tetap sadar diri dan menjalankan tugas yang telah diberi amanah oleh Bapak Pengasuh.

Telah ditemukan data yang sesuai dengan teori yang ada. Teori yang ada menjelaskan kesadaran diri. Data yang ada menjelaskan bahwa pengurus YPADNK sadar diri dalam hal kerja. Namun jika pengurus tidak mengikuti ngaji bersama maka akan sulit untuk mengikuti jalannya organisasi. akan tetapi pengurus Yayasan sadar diri dan bertanggung jawab.

(4) Integrasi dengan lingkungan

Kita semua ada dalam suatu dunia yang terdiri dari manusia, ide, ruang, dan benda-

benda. Dunia yang dimaksud adalah lingkungan perseptual yang sering disebut sebagai kerangka acuan. Untuk hidup dalam dunia perseptual, kita harus mengubah pikiran dan tingkah laku kita terus-menerus.

“...Setiap sebulan sekali kita disini musyawarah untuk membahas pekerjaan kita bagaimana, dan mengeluarkan ide-ide baru untuk membuat Yayasan lebih maju lagi, kalau untuk tingkah laku Insyaallah pengurus disini baik semua karena kita ini pesantren dan harus menjaga tingkah laku...(NR3 03 Desember 2019)

Informan ketiga mengatakan bahwa setiap satu bulan sekali pengurus mengadakan musyawarah. Musyawarah diadakan untuk membahas hasil kerja dan mengeluarkan ide-ide baru untuk kemajuan Yayasan. Pengurus Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah menjaga tingkah laku.

Telah ditemukan data yang sesuai dengan teori yang ada. Teori yang ada menjelaskan integrasi dengan lingkungan. Data yang ada menjelaskan bahwa Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah Menjaga Tingkah laku dan selalu mencari ide-ide baru untuk kemajuan Yayasan.

(5) Saling menghargai

Perilaku seseorang yang dapat menunjukkan penghargaan terhadap individu.

“...iya kita Saling menghargai dan menerima pendapat dan Saling memberi informasi...(NR2 01 Desember 2019)

“...Alhamdulillah selama ini bisa saling menghargai dengan baik karena itu tadi kita dibentuk oleh kyai visi misi itu cara berfikir kita sudah dibentuk agar searah utuh sebagaimana manusia memiliki sebuah pendapat atau ide yang berbeda bagaimana ide dan pendapat itu bisa menyatu ya semuanya akhirnya walaupun toh ada yang berpendapat pendapatnya tidak dipakai ya mereka masih menerima...(NR3 03 Desember 2019)

“...Alhamdulillah bisa, disini itu semua bisa menghargai karena apa iya itu tadi sesi ini dan sesi yg lain dikumpulkan menjadi satu dan sebagai moderator itu pak kyai kalau pesantren beda dengan lembaga lain atau lembaga umum kalau dipesantren untungnya kan disitu kalau ada masalah dibilang kita pengurus juga dibilang kita santri kalau ada moderator pak kyai insyaallah ada jalan keluar masalah bisa teratasi jadi nggk ada masalah dibelakang...(NR6 07 Desember 2019)

Kedua informan diatas mengatakan data yang sama. Informan pertama mengatakan pengurus saling menghargai, menerima pendapat dan saling memberi informasi

dengan baik. Sedangkan informan ketiga mengatakan pengurus saling menghargai. Kyai telah membentuk cara berfikir pengurus agar searah dengan visi misi. Sedangkan informan keenam mengatakan pengurus bisa saling menghargai, pengurus bisa saling menghargai karena antara pengurus satu dengan pengurus lainnya selalu berkumpul. Dalam perkumpulan tersebut Kyai sebagai moderator. Kyai menjadi moderator maka masalah akan teratasi.

Telah ditemukan data yang sesuai dengan teori. Teori menjelaskan saling menghargai sesama karyawan. sedangkan data yang ada menjelaskan bahwa pengurus Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah saling menghargai sesama individu.

Keterbukaan merupakan suatu hal yang penting bagi peningkatan motivasi karyawan, karena keterbukaan akan dapat menimbulkan rasa kepercayaan diri pada diri karyawan dan dapat meningkatkan pekerjaannya serta dapat menyampaikan hasil pekerjaan yang telah ia capai. Wono dan surahman mengatakan bahwa dengan adanya keterbukaan nilai kerja yang diterima oleh karyawan akan dapat meningkatkan motivasi karyawan.⁴⁴ Mengakui kesalahan

⁴⁴ Firman Menne "Nilai-Nilai Spiritual dalam Entitas Bisnis Syariah"
Jakarta:Celebes Media Perkasa, thn 2017, hlm 57

dengan terbuka akan dapat menjadikan suatu organisasi berjalan dengan sesuai tujuannya.

“...Malah justru semangat dan dapat menjadi motivasi kami karena apa aktifitas kerja dan lain sebagainya sibuk kita capek kita lelah kita ngurusi keluarga itu kami yakin dan kami ajarkan itu bagian dari ibadah jangan mengeluh jangan putus asa kalau kita yakin pada Allah tauhidan kita ini kuat terus dengan ilmu yang kita fahami itu bagian dari ibadah itu nggak ada yang nggak enak memang indah semua ngadepin keluarga istri anak kebutuhan, mereka yakin pasti akan dicukupi asalkan tadi itu keyakinan yang kita pelajari dan kita amalkan...(NR7 22 Juli 2020)

Informan ketujuh mengatakan bahwa dengan adanya keterbukaan akan dapat menjadikan semangat dan dapat menimbulkan motivasi bagi pengurus. Karena mereka menganggap bahwa semua yang mereka kerjakan itu memiliki unsur ibadah.

Telah ditemukan data yang sesuai dengan teori yang ada. Teori yang ada mengatakan bahwa keterbukaan dapat menjadikan nilai kinerja karyawan meningkat. Sedangkan data yang ada

mengatakan bahwa keterbukaan akan dapat menjadikan semangat dan dapat menimbulkan motivasi bagi pengurus. Karena mereka menganggap bahwa semua yang mereka kerjakan itu memiliki unsur ibadah.

Organisasi yang dapat terbuka antar pekerja akan dapat menjadi kekuatan yang dapat mengendalikan berbagai masalah dengan cepat dan akan mudah terselesaikan. Dengan keterbukaan juga akan cepat dapat mewujudkan berbagai kesempatan. Ketika dibandingkan dengan organisasi tertutup masalah akan cenderung diatasi oleh beberapa staf yang akrab dan diatasi secara konspirasi sehingga para karyawan cenderung tutup mulut. Dengan organisasi seperti ini akan menimbulkan ide-ide terbatas dan komunikasi tidak berjalan lancar.⁴⁵

“...Kami ingatkan jadi kami panggil jadi yang ngurus bidang misalnya ya disini ada beberapa aitem misalnya terkait urusan dhuafa’ disitu jobdisnya apa dhuafa’ tiap bulan meraka itu kan membagi-bagi untuk para dhuafa’ apa kewajibannya yaitu mengkaamodir mengkordiniri mendata membagi undangan membuat jadwal untuk mengambil, kemudian ada kurangnya apa ya

⁴⁵ Rohmadi Rusdi & Ronin Hidayat, “Apa Susahnya Karyawan Menjadi Bos?”, Jakarta:Kompas Gramedia, thn 2008, hlm 54

kita panggil langsung itu ada kesepakatan, jadi sudah ada kesepakatan disini baik maupun santri dan jamaah maupun yang berusia itu saya ada komitmen siapapun nek pun teng mriki itu jangan samakan diluar disini itu tempat penggemblengan jadi nggak kenal anak-anak ataupun orang tua lah itu artinya apa kalau ada kekurangan saya panggil tujuannya apa untuk mengingatkan dan itu ada catatan jangan sakit hati jangan sampai nggak ridho jangan membuat masalah walaupun saya juga tolong diingatkan kalau salah, tindakan kami seperti itu jadi saya ini sering manggil orang-orang walaupun sudah berumur coba kalau saya dengar begini-begini gitu itu sudah menjadi budaya, jadi saya ini harus membawa kontek kalimat atau kata jamaah itu tidak sembarangan jadi harus betul-betul dilandasi tulus lahir batin kemudian niat kita apa dalam satu jamaah itu apa, ini harus dengan lapangdada semuanya itu...(NR7 22 Juli 2020)

“...iya menurut saya tantangan bias menjadi stimulasi kuat bagi kita karena dengan adanya tantangan kita akan berani untuk menghadapi permasalahan berikutnya, iya kita juga berharapa tidak ada masalah. Lah jika ada masalah Tindakannya kita selalu kumpul tiap bulan kita komunikasikan apa yang ada dilapangan dikantor berjalannya setiap hari itu kita komunikasikan dirapat itu jika ada pokok

masalah kita pecahkan di forum itu bagaimana kita ini sama tujuannya...(NR3 03 Desember 2019)

Dari kedua informan tersebut mengatakan bahwa tantangan dalam hal kerja dapat menjadi stimulasi kuat bagi pengurus. Pengurus menyelesaikan masalah yang ada dengan cara, jika masalah itu ada pada diri pengurus maka pengasuh akan memanggil pengurus yang memiliki masalah. Kemudian masalah yang ada dapat dibicarakan kepada sesama pengurus untuk mencari solusinya bersama.

Telah ditemukan data yang sama dari kedua informan diatas. Data yang telah disampaikan infroman sesuai dengan teori yang ada. Teori yang ada menjelaskan bahwa keterbukaan akan dapat menjadikan masalah lebih mudah terselesaikan. Sedangkan pengurus Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah mengatakan bahwa ketika ada masalah mereka menyelesaikan secara bersama.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian penyajian data dan analisis data, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Penerapan nilai kedisiplinan pengurus Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah

Pada penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulannya. Bahwa pengurus Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah memiliki tanggung jawab yang besar, memiliki kesadaran diri dan kesedian dalam bekerja. Karena pengurus Yayasan memiliki unsur pengabdian dalam Yayasan, sehingga mereka merasa memiliki tanggung jawab besar terhadap Yayasan. Dengan memiliki unsur pengabdian sehingga pengurus Yayasan tidak mengharapkan lebih dari Yayasan, dapat dikatakan bahwa mereka bekerja dengan sukarela dan ikhlas.

Dari hasil penelitan ditemukan sedikit data yang tidak sesuai dengan teori. Perbedaan data tersebut berada pada sanksi yang berhubungan kedisiplinan. Teori yang ada menjelaskan disiplin masih berhubungan erat dengan sanksi dan penghargaan. Sanksi diberikan kepada pelanggar disiplin. Kemudian penghargaan diberikan kepada pengurus yang berprestasi. Sedangkan data yang ada menjelaskan pengurus Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah tidak menggunakan sanksi bagi pelanggar, dan tidak memberikan penghargaan kepada pengurus yang berprestasi.

Namun meski tidak ada sanksi pengurus menggunakan kesadaran diri. Alasan tidak menggunakan sanksi karena Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' merupakan lembaga sosial. Akan tetapi meski tanpa sanksi mereka sadar diri akan tanggung jawab masing-masing sehingga organisasi berjalan dengan baik.

2. Penerapan keterbukaan pada Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah.

Keterbukaan dalam sebuah organisasi itu sangat dibutuhkan. Keterbukaan merupakan saling menerima dan memberi informasi kepada sesama pekerja. Dalam hal kerja pengurus Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah dapat saling terbuka kepada sesama pengurus. Pengurus dapat saling menerima pendapat dan saran dengan baik. Ketika ada permasalahan dalam organisasi para pengurus selalu memecahkan masalah bersama, dengan tujuan agar masalah tersebut mudah terselesaikan.

B. Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan dari hasil penelitian maka peneliti memiliki saran dan rekomendasi, sebagai berikut:

1. Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul karomah memiliki kedisiplinan kerja yang bagus. Pengurus memiliki kesadaran diri dan kesedian diri dalam bekerja. Dengan memiliki kesadaran diri dan kesedian diri akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab yang besar. Jika rasa tanggung

jawab itu ada maka tujuan utama organisasi akan mudah tercapai.

2. Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa' Nurul Karomah sebaiknya lebih menunjukkan bahwa pengurus disiplin dalam waktu kerja. Tidak hanya dalam menjalankan tugas saja namun lebih ditingkatkan kedisiplinan masuk kantor.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara ilmiah. Akan tetapi, peneliti memiliki keterbatasan dalam penelitian. Keterbatasan peneliti dapat menjadi pembelajaran bagi peneliti selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian adalah peneliti hanya meneliti kedisiplinan kerja dan keterbukaan kerja yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Adi Kusrianto, Excel 2007 dan 2010, Jakarta: PT Elex Media, 2010 Hal 25

Ahmad Jusmin, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Administrasi Perhubungan Jayapura”, Jurnal Future, Vol. 01, No. 01, Thn 2016

Amalia Rizki dan Sandi Eka Suprajang “Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar” *Jurnal Penataran* Vol. 2 No. 1 thn 2017

Andri Feriyanto, S.E., Endang Shyta Triana, S.E., “Pengantar Manajemen (3 in 1)” Kebumen: MEDIATERA, thn 2015

Arif Sumantri, Metodologi penelitian kesehatan, Jakarta: Kencana, 2011

Burhan Bungin, “*Metode penelitian Kualitatif*”, Jakarta: PT. Raja Grafindi Persada, 2001

Firman Menne “Nilai-Nilai Spiritual dalam Entitas Bisnis Syariah” Jakarta: Celebes Media Perkasa, thn 2017

Hasil wawancara dengan Narasumber 1 pada tanggal 28 November 2019

Hasil wawancara dengan Narasumber 2 pada tanggal 1 Desember 2019

Hasil wawancara dengan Narasumber 3 pada tanggal 3 Desember 2019

Hasil wawancara dengan Narasumber 4 pada tanggal 3 Desember 2019

Hasil wawancara dengan Narasumber 5 pada tanggal 7 Desember 2019

Hasil wawancara dengan Narasumber 6 pada tanggal 7 Desember 2019

Hasil wawancara dengan Narasumber 7 pada tanggal 22 juli 2020

Hengki Wijaya, M.Th, “Analisis Data Kualitatis Ilmu Pendidikan Teologi”, Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, tahun 2018.

Lexy, Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Karya, 2007

Mardi Astutik, “pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Seketariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang”, *Jurnal Bisnis Manajemen & Perbankan* Vol. 02, No. 02, 2016.

Mayangsari, Hamid, Prasetyo, “Peranana Budaya Kerja Korea Selatan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada

karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia, Pasuruan)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 16, No. 1, November 2014

Muri Yusuf, *Metodelogi penelitian*, Jakarta: Kencana, 2014

Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Cargo Cabang Pekanbaru)” *Jurnal Jom FISIP* Vol. 2 No. 2 Oktober 2015

Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Cargo Cabang Pekanbaru)” *Jurnal Jom FISIP* Vol. 2 No. 2 Oktober 2015

Prof Dr, Nasaruddin Umar, A Riawan Amin, Muhammad Arifin Ilham, “Akhirat 1 Menit 49 Detik” Jakarta selatan: Republika, thn 2002

Prof, H. Moh. Kasiram, M.Sc, “Metode penelitian kualitatif-kuantitatif”, Malang: UIN Maliki Press, 2010 hal 282

Prof. Dr. Edy Sutrisno, M.Si., “Budaya Organisasi”, Jakarta: Prenada Media Group

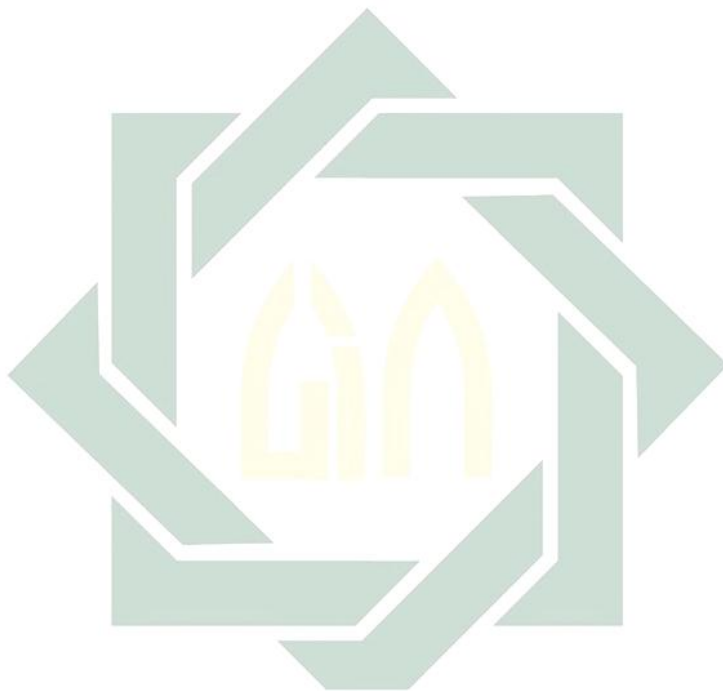
Prof. Dr. Sugiyono, “*Metode penelitian Kuantitatif, Kulitatif dan R&D*”, Bandung: ALFABET,

Profil Yayasan Pondok Aitam dan Dhuafa Nurul Karomah

Rahmah, Ranu, “Peran Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah

Kabupaten Lamongan”, *Jurnal Administrasi Pekantoran (JPAP)*, Vol. 1, No. 3, 2013

Rohmadi Rusdi & Ronin Hidayat, “Apa Susahnya Karyawan Menjadi Bos?”, Jakarta:Kompas Gramedia, thn 2008



Saefudin Anwar, *“Metode Penelitian”*, Yogyakarta: Pustaka pelajar, tahun 2001

Soeranto, *“Metodelogi Penelitian”*, Yogyakarta: UUP AMP YKPN, 1995

Sofyan Syarif Harahab, *Analisis Kritis Tentang Laporan Keuangan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004
Sugiarti, Suntoro, Nurmalisa, ”Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Tatakarya” *Jurnal Kultur Demokrasi*, Vol. 03, No. 01, 2015

